

# ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

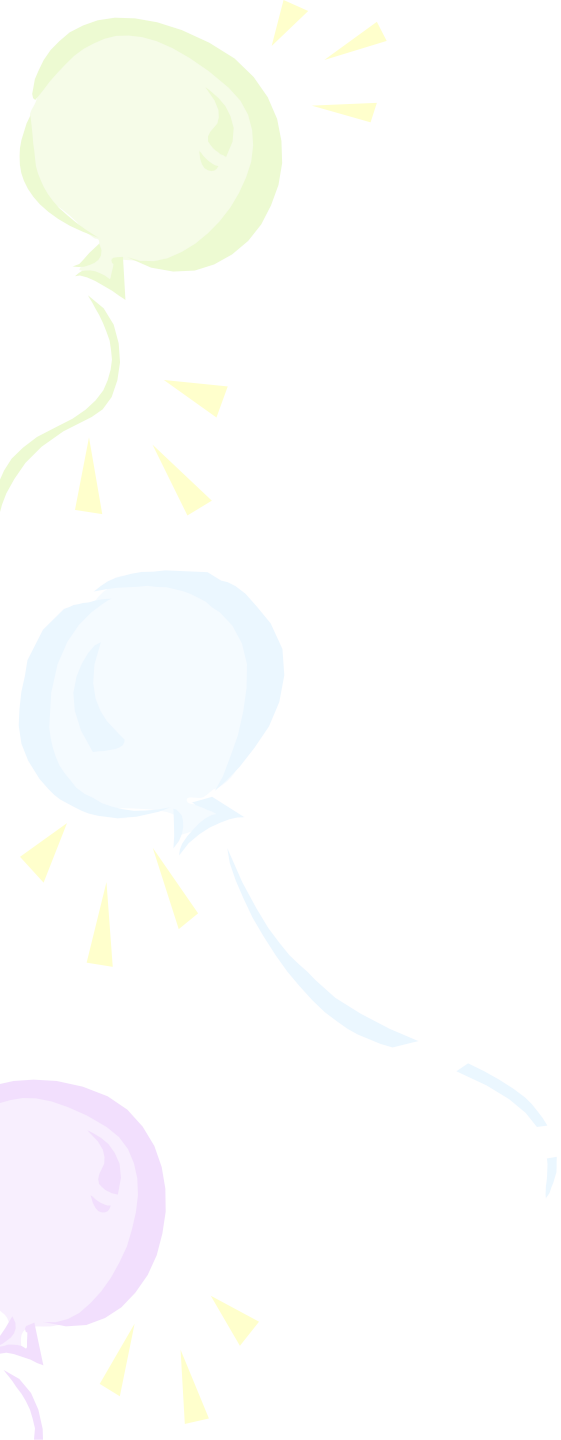
**20:70:10 /  
40:50:10**



Цели и задачи рекрутмента  
Основные технологии подбора  
Скрининг, классический рекрутинг,  
прямой поиск  
Межрегиональный поиск  
Технологии массового подбора  
персонала



Рекрутмент или рекрутинг?





# ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

## ЦЕЛИ

- обеспечение потребности работодателей в трудовых ресурсах путем поиска и подбора персонала на постоянную и временную занятость

## ЗАДАЧИ

- 1. поиск кандидатов для заполнения соответствующих вакансий на постоянную или временную занятость
- 2. поиск кандидатов для включения в кадровый резерв
- 3. конкурсный отбор кандидатов с применением различных методик экспертной оценки (например, анализ резюме, телефонное интервью, личное интервью)
- 4. определение соответствия кандидатов требованиям позиции
- 5. анализ рынка кандидатов в соответствующей профессиональной и/или отраслевой сфере с целью уточнения требований к кандидатам на имеющуюся/планируемую вакансию

## Современные технологии подбора персонала



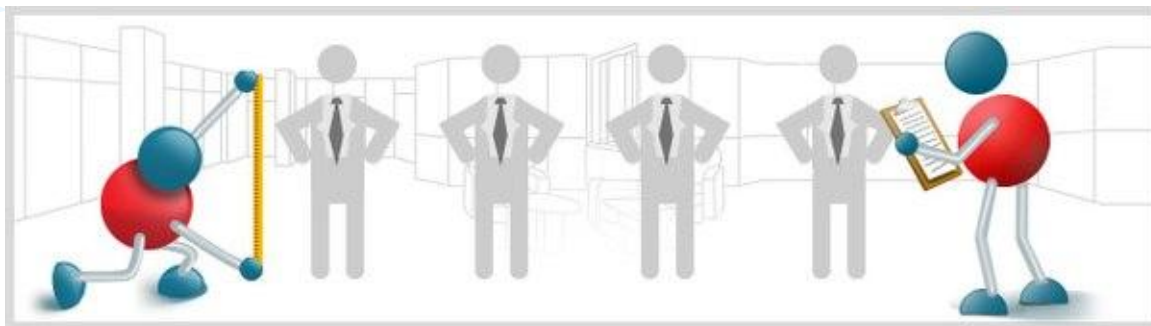
- Скрининг
- Классический рекрутинг
- Прямой поиск (executive search)
- Охота за головами (headhunting)
- Ловля менеджеров (management selection)
- Поиск талантов (sourcing)



# ГРУППЫ ИСТОЧНИКОВ ПОИСКА

**ВНЕШНИЕ**

**ВНУТРЕННИЕ**



# **ВНУТРЕННИЕ ИСТОЧНИКИ**

**Карьерный рост и профессиональное развитие**

**Семейственность**

**Качественная оценка профессиональных качеств**

**Негатив со стороны коллег**

**Глубокий анализ личностных достоинств и недостатков**

**Личная симпатия, антипатия руководителя  
(=неадекватная оценка профессиональных и других качеств)**

**Сокращение затрат на поиск и найм**

**Отсутствие свежего взгляда на проблемы компании**



# **ВНЕШНИЕ ИСТОЧНИКИ**

**Выбор из большого числа соискателей**

**Сложность анализа деятельности, опыта, навыков**

**Приход новых знаний, опыта, приемов работы**

**Невозможность карьерного роста (=ухудшение морального духа)**

**Меньшая угроза возникновения интриг внутри коллектива**

**Длительный период адаптации**

## **ВНЕШНИЕ ИСТОЧНИКИ**

**Печатные СМИ**

**Телевидение, радио**

**Рекламные плакаты,  
уличные объявления**

**Знакомые и коллеги**

**Организация-конкурент**

**Компания-банкрот**

**Креативные источники**

**Центр занятости и ярмарки  
вакансий**

**Работные сайты**

**Социальные сети,  
интернет-сообщества**

**Учебные заведения**

**Тематические выставки,  
конференции, семинары**

**Кадровые и рекрутинговые агентства**



## **ВНУТРЕННИЕ ИСТОЧНИКИ**

**Внутренние ресурсы компании**

**Архив резюме**

**Сайт компании**

**Привлечение к поиску сотрудников**





## **ТИПЫ СОБЕСЕДОВАНИЙ**

### **ПО ФУНКЦИОНА- ЛЬНОСТИ:**

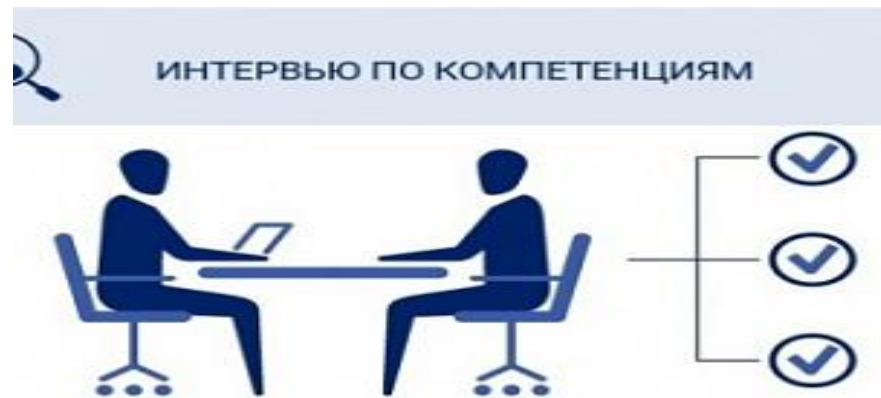
- отсеивающее
- отборочное
- серийное
- финальное

### **ПО СТРУКТУРЕ ПРОВЕДЕНИЯ:**

- свободное
- биографическое
- по компетенциям
- ситуационное
- комбинированное
- стрессовое

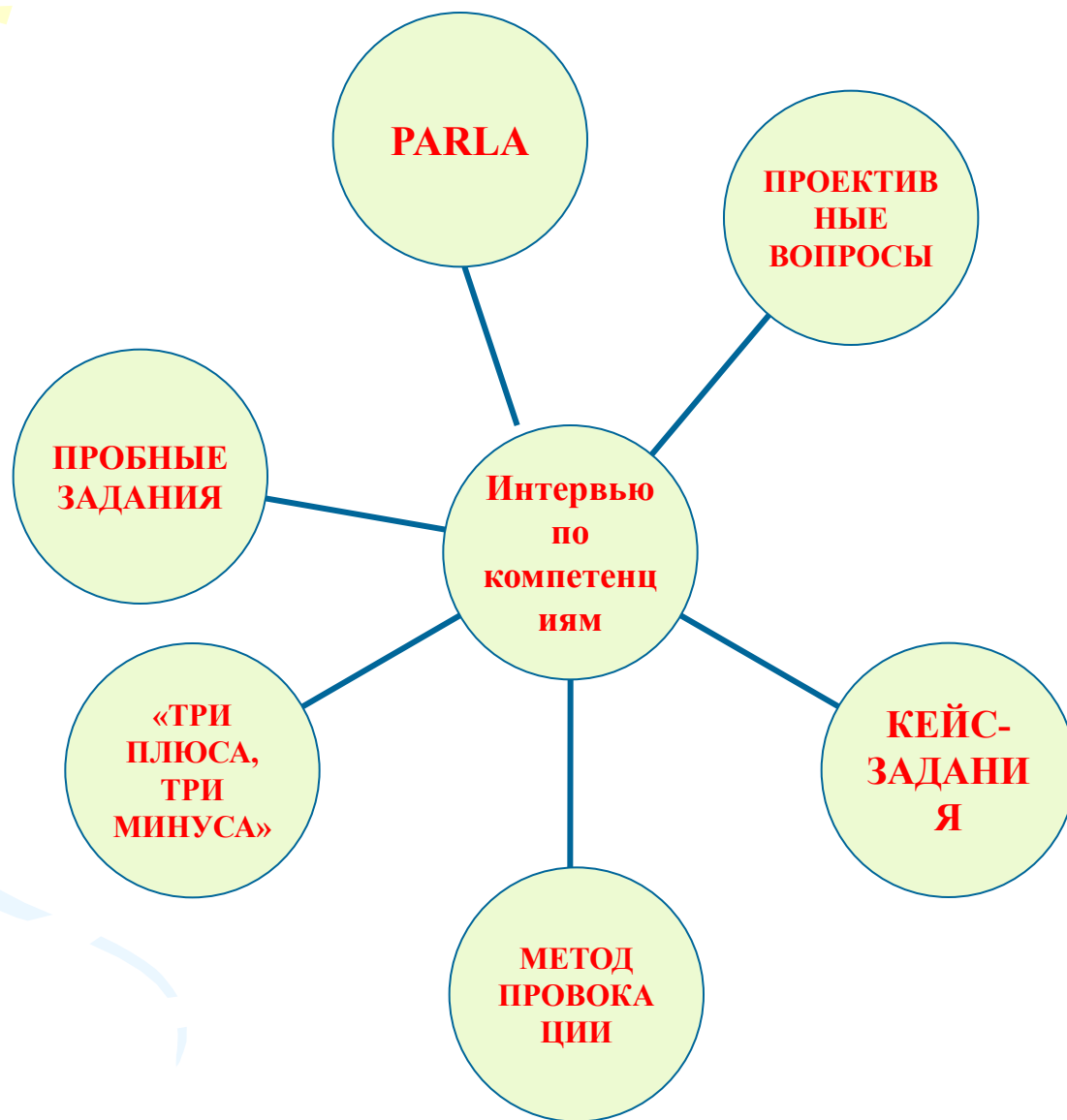
### **ПО ФОРМАТУ ПРОВЕДЕНИЯ:**

- телефонное  
(видео)
- индивидуальное
- групповое

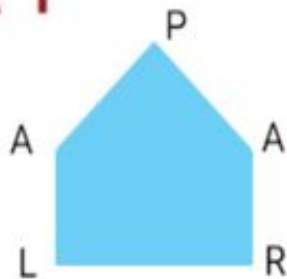


# Плюсы и минусы

- четкий сценарий облегчает проведение беседы
- Анализ поведенческих характеристик соискателя в рабочих ситуациях дает реальное представление о нем
- Требуется много времени на подготовку и проведение
- Подходит не для всех соискателей
- Не дает полного представления о соискателе, если использовать как единственный вид собеседования



☆ T



## Модели STARS и PARLA

Какие задачи вам удавалось решать лучше всего?



**Problem** - проблема

А в чем состояла проблема и какую задачу вам приходилось решать? Каковы были её основные особенности?

**Action** - действие

Чего вы хотели достичь?

**Result** - результат

Что вам приходилось делать для решения этой задачи? Какие действия были предприняты именно вами?

**Learned** - новые знания, навыки

Что произошло в результате ваших действий? Как изменилась ситуация?

**Applied** - применение новых знаний, навыков

Чему вы научились в этой ситуации? Как вы оцениваете себя при достижении этой цели?

**Situation** - ситуация

**Target** - цель

**Action** - действие

**Result** - результат

**Self-assesment** - самооценка

**Метод  
СОПР**

**СИТУАЦИО  
ННОЕ  
СОБЕСЕДО  
ВАНИЕ**

**КЕЙС-  
ЗАДАНИ  
Я**





# СТРЕССОВОЕ ИНТЕРВЬЮ



# МЕТОДЫ проведения стрессового собеседования

- Испытание ожиданием
- Заполнение анкеты в неудобной обстановке
- Игнорирование
- Невозмутимость
- Долгая пауза
- Испытание грубостью
- Некомфортные условия
- Переход на «ТЫ»

# ОШИБКИ при подборе персонала

- Найм от отчаяния
- Найм под давлением
- Благие намерения кандидата
- Найм в условиях ожидания одобрения...
- Рекрутер поддается очарованию...
- Рекрутер поддерживает друга
- Рекрутер берет похожих на себя
- Некачественная проверка рекомендаций
- Неопределенность в требованиях и обязанностях





**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

*Успехов в работе!*

