

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

20:70:10 /
40:50:10

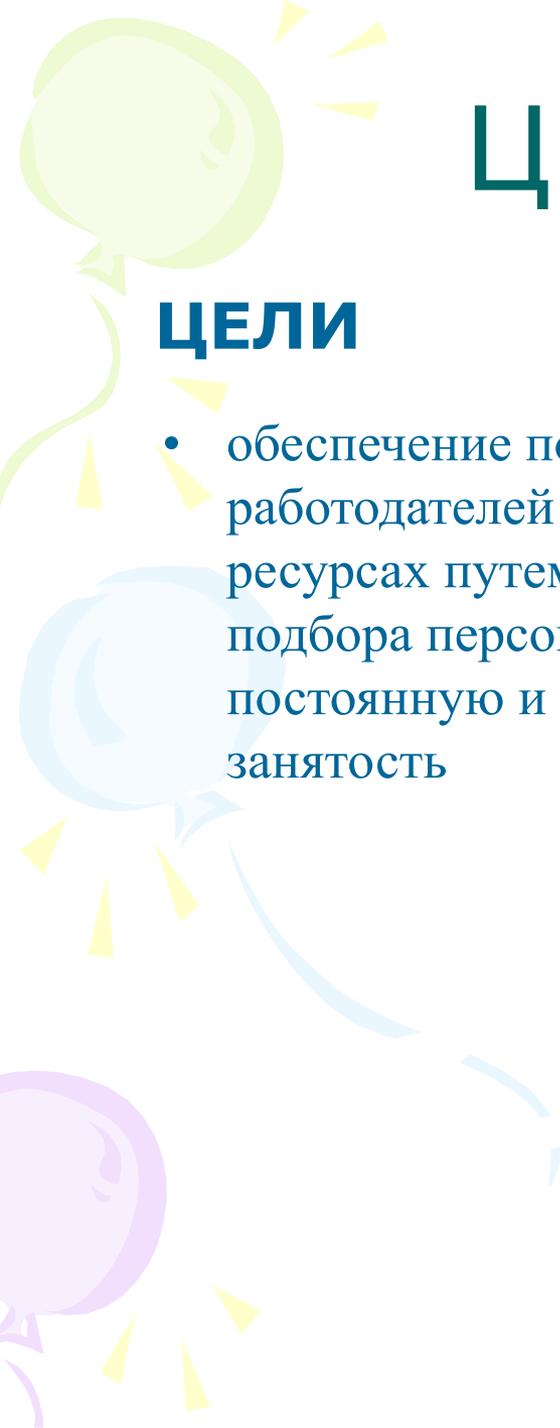


Цели и задачи рекрутмента
Основные технологии подбора
Скрининг, классический рекрутинг,
прямой поиск
Межрегиональный поиск
Технологии массового подбора
персонала



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



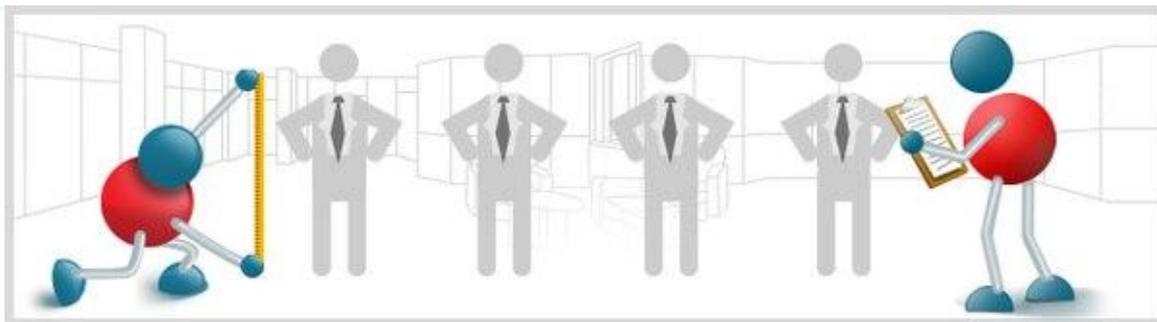
- Скрининг
- Классический рекрутинг
- Прямой поиск (executive search)
- Охота за головами (headhunting)
- Ловля менеджеров (management selection)
- Поиск талантов (sourcing)



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

```
graph TD; A[ВНЕШНИЕ ИСТОЧНИКИ] --- B[Выбор из большого числа соискателей]; A --- C[Приход новых знаний, опыта, приемов работы]; A --- D[Меньшая угроза возникновения интриг внутри коллектива]; A --- E[Сложность анализа деятельности, опыта, навыков]; A --- F[Невозможность карьерного роста (=ухудшение морального духа)]; A --- G[Длительный период адаптации];
```

Выбор из большого числа соискателей

Приход новых знаний, опыта, приемов работы

Меньшая угроза возникновения интриг внутри коллектива

Сложность анализа деятельности, опыта, навыков

Невозможность карьерного роста (=ухудшение морального духа)

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

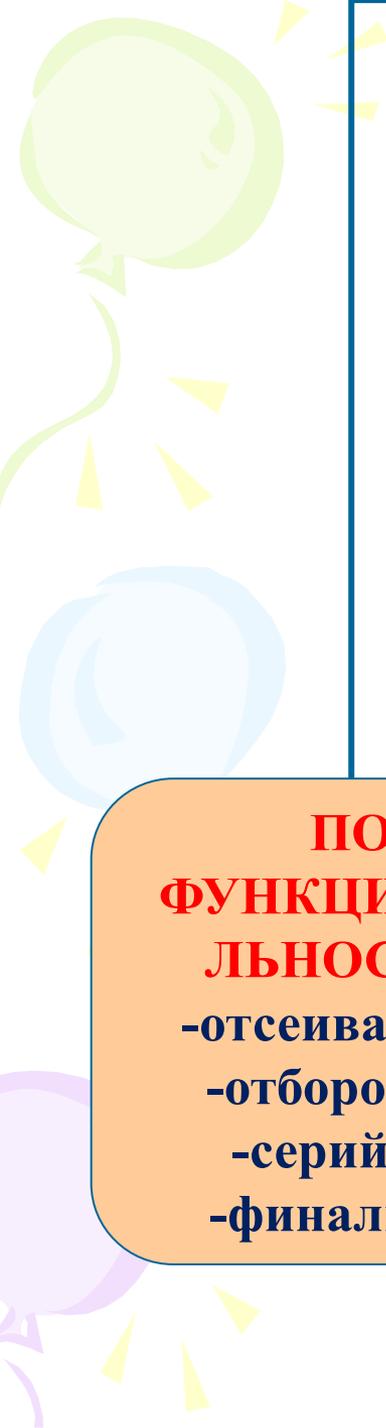
Внутренние ресурсы компании

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

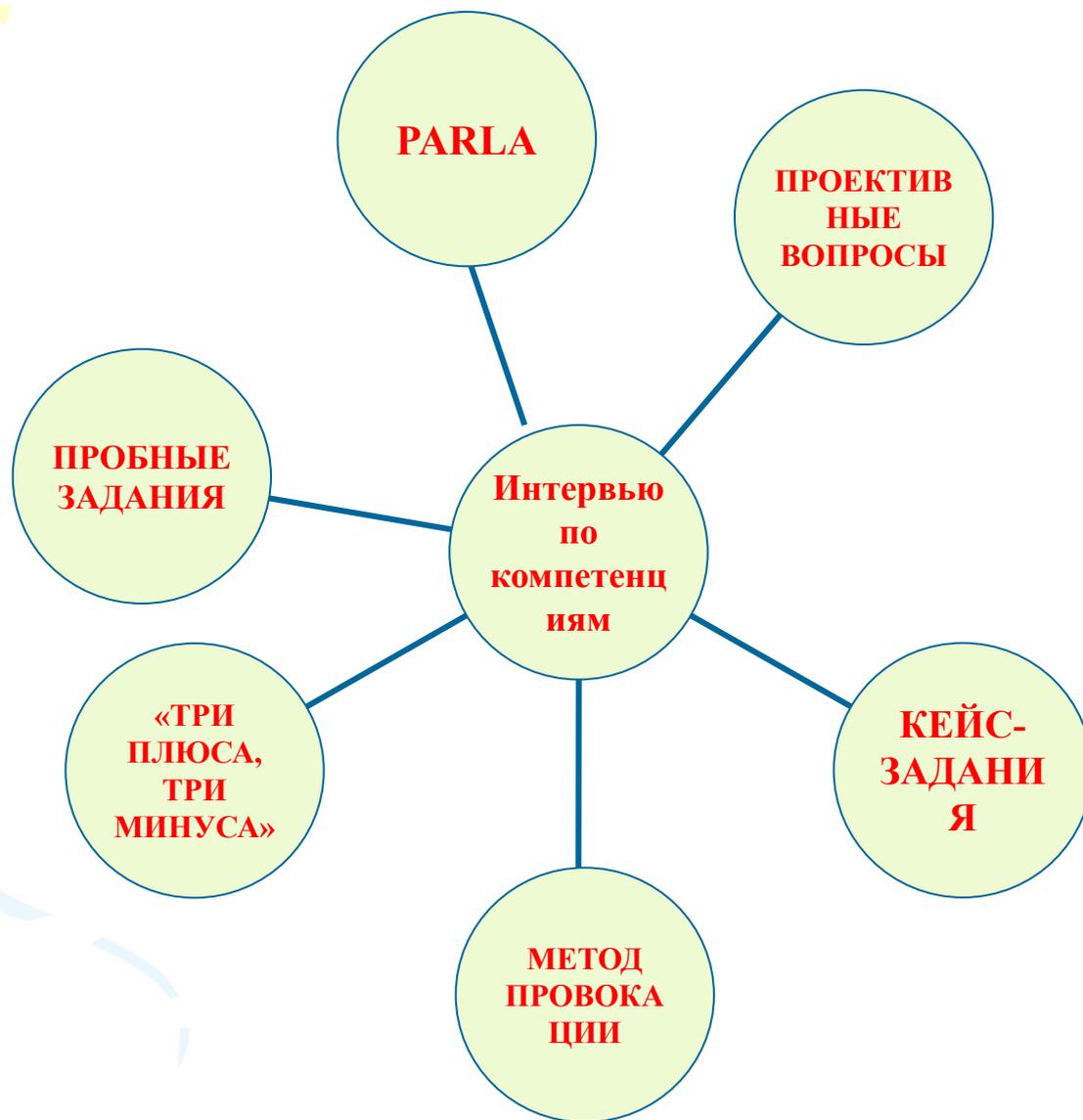
ПО ФОРМАТУ ПРОВЕДЕНИЯ:

- телефонное
(видео)
- индивидуальное
- групповое

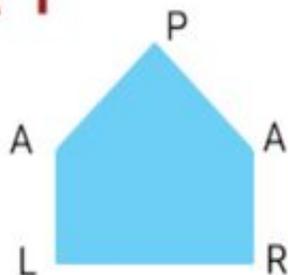


Плюсы и минусы

- 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

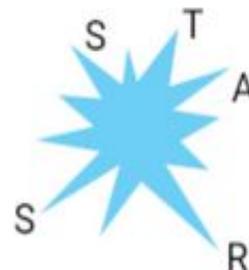


☆ T



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!

