


# Подбор и найм персонала



**Маркетинг персонала – вид управленческой деятельности по изучению рынка рабочей силы, направленной на долговременное обеспечение организации человеческими ресурсами, выявлении круга источников и путей обеспечения этих потребностей.**

## Виды деятельности в маркетинге персонала:

- исследование рынка рабочей силы и прогнозирование его конъюнктуры;
- сегментирование рынка рабочей силы применительно к определенной организации или профессии;
- изучение качеств кандидатов и их потребностей;
- формирование взаимосвязи с кадровыми агентствами, обеспечивающими предприятие кадрами;
- анализ кадрового потенциала и уровня его использования;
- формирование рыночных стратегий управления персоналом;
- выявление потенциальных кандидатов в резерв внутри организации,
- определение конкурентоспособности организации на рынке труда.

## Этапы классической схемы маркетинга персонала:

1. формировании трудового коллектива;
2. распределение персонала внутри организации;
3. обмен услугами между сторонами трудовых отношений.

# этапы подбора кандидатов на вакантные должности:

- исследование рынка;
- разработка товара;
- ценообразование;
- продвижение товара

# Исследование рынка

сбор информации об основных профессиональных и возрастных группах;  
о региональном рынке профессий;  
об уровне оплаты труда по категориям



выявление  
характеристи  
к рынка  
труда



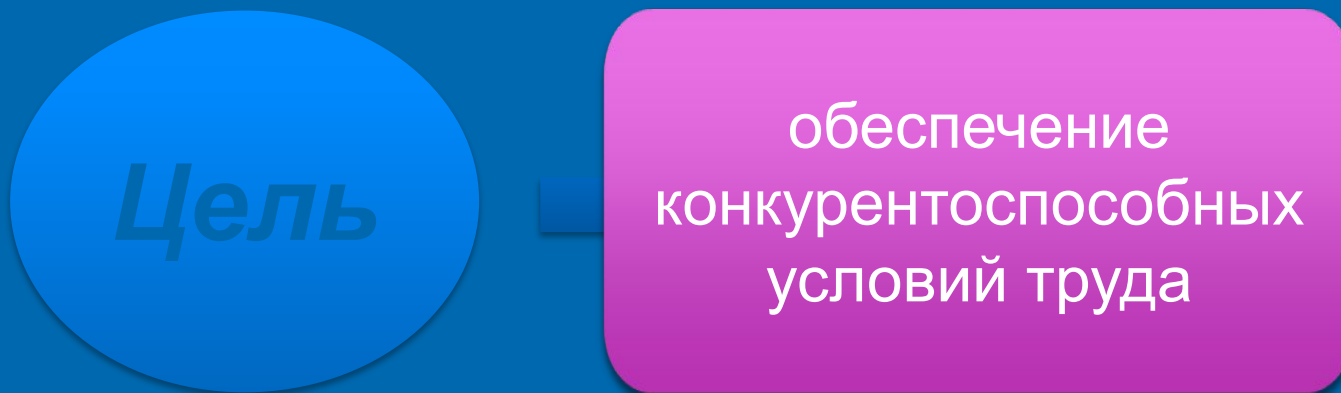
сегментация  
рынка труда



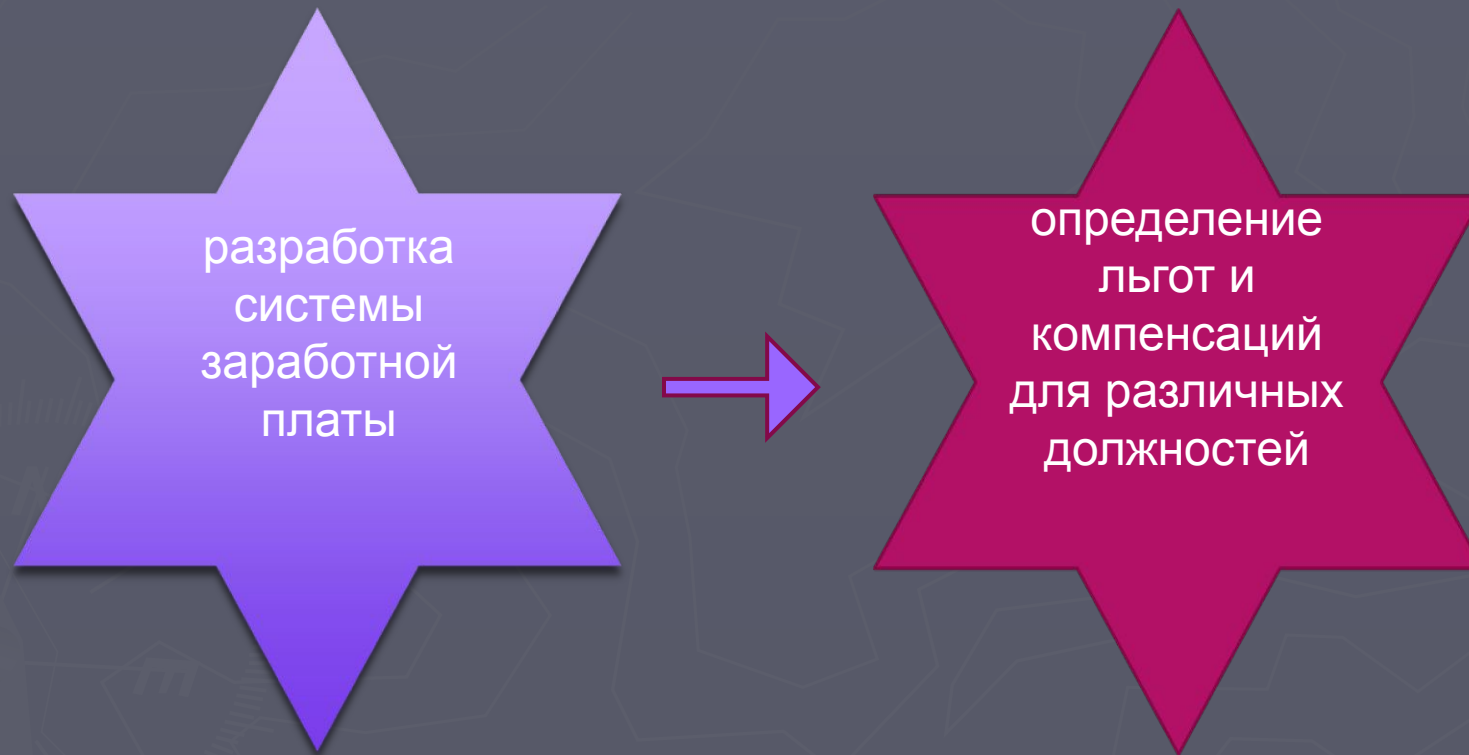
анализ  
сегментов,  
интересующих  
организацию

Результаты исследований и определяют специфику мероприятий  
и формируют план организации по привлечению кандидатов

## *Разработка товара в маркетинге на рынке рабочей силы*



# Ценообразование в процессе подбора персонала



заработная плата может сильно колебаться в зависимости от условий рынка



# Виды маркетинга персонала

```
graph TD; A[Виды маркетинга персонала] --> B[Внешний маркетинг персонала]; A --> C[Внутренний маркетинг персонала];
```

Внешний  
маркетинг  
персонала

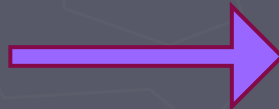
Внутренний  
маркетинг  
персонала

- ▶ **Под подбором персонала** следует понимать «латентную функцию организации, осуществляемую участниками управленческого процесса и заключающуюся в стремлении сосредоточить вокруг субъектов управления личностный интеллектуальный и ресурсный потенциал, который будет способствовать созданию благоприятствующей ситуации как для субъекта, производящего подбор, так и для реализуемого им дела»

- ▶ **Подбор персонала** - это система целенаправленных действий по привлечению на работу кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией

Успешное функционирование  
любой организации зависит от  
профессиональных качеств работников

подбор персонала  
осуществляется  
непрерывно



отбор персонала по  
времени реализации  
является дискретным

# Внутренние и внешние источники привлечения персонала

Внутренние источники		Внешние источники	
Преимущества	Недостатки	Преимущества	Недостатки
<p>Мотивация персонала за счет более активного карьерного роста.</p> <p>Снижение затрат организации за счет оценки и проверки новых кандидатов.</p> <p>Сокращение затрат на адаптацию.</p> <p>Снижение периода адаптации.</p> <p>Целенаправленно е обучение персонала.</p> <p>Улучшение социально-психологического климата.</p> <p>Снижение уровня текучести кадров.</p>	<p>Ограничение возможности выбора кандидатов.</p> <p>Повышение уровня конфликтности за счет соперничества внутри организации.</p> <p>Повышение субъективности при оценке кандидата.</p> <p>Дополнительные затраты на обучение собственных сотрудников.</p>	<p>Широкие возможности выбора</p> <p>Приток «новой крови» в организацию.</p> <p>Снижение уровня конфликтов в организации при карьерном продвижении.</p>	<p>Увеличение затрат на привлечение и оценку новых кандидатов.</p> <p>Снижение уровня мотивации персонала.</p> <p>Ухудшение социально-психологического климата.</p> <p>Увеличение затрат на адаптацию.</p> <p>Увеличение периода адаптации.</p> <p>Большая вероятность ошибок при наборе персонала.</p>

## Главные ошибки в подборе персонала

- Выбрать «неправильного» человека.
- Не выбрать «правильного» человека

## Оценка существующей вакансии включает

Возможность выполнения объема работы, не привлекая новых сотрудников (за счет сверхурочной работы, путем совмещения профессий и т.д.).

Определение наименования должности и ожидаемая загрузка должности.

Положение должности в организационной структуре.

Цели и функции должности.

Квалификационные требования должности.

Компенсационный пакет для данной должности

# Обработка вакансии сопровождается:

- 1) разработкой требований к кандидату на вакансию;
- 2) подготовкой информации о вакансии;
- 3) включением вакансии в штатное расписание;
- 4) подготовкой изменений в планы работы, бюджет организации;
- 5) разработкой методов отбора кандидатов



# Методы привлечения кандидатов

- Поиск внутри организации
- Подбор с помощью сотрудников
- Объявления в средствах массовой информации
- Отбор сотрудников через агентства по подбору персонала
- Самопроявившиеся кандидаты
- Отбор в учебных заведениях
- Государственная служба занятости

# Технологии подбора персонала

Скрининг

Подбор персонала –  
одна из важных  
системных задач HR-  
отдела

Exclusive search  
(эксклюзивный  
поиск, прямой)  
Head hunting

Рекрутинг –  
массовый  
подбор

Preliminary  
(прелиминаринг)

# Массовый рекрутинг

подбор персонала распространенных профессий

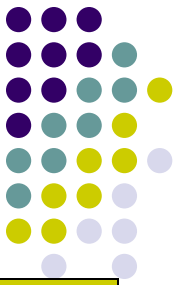
поиск и подбор персонала линейного уровня, среднего и низшего звена  
(рядовые исполнители, торговые агенты, секретари)

подготовка описания вакансии и  
размещение этого описания там,  
где его смогут увидеть потенциальные кандидаты

Информация на сайте компании,  
а также сайтах, специализирующиеся на поиске работы

Упор на специалистов, находящихся в процессе поиска работы

# Exclusive search (эксклюзивный поиск, прямой)



**прямой целенаправленный поиск и подбор персонала высшего управленческого звена и редких специалистов**

**начальники отделов, руководители подразделений, директор**

**Поиск как среди свободных специалистов, так и еще работающих**

**Поиск людей, оказывающих ключевое воздействие на бизнес компании**

**активный поиск потенциальных кандидатов**

# Headhunting – разновидность прямого поиска

- «Охота» за конкретным специалистом и его "переманивание" в компанию.
- Поиск руководителей высшего звена, а также ключевых и редких сотрудников - как по специальности, так и по уровню профессионализма.
- Технология поиска усложняется предварительным сбором информации о специалисте и тщательной подготовкой "вербовки".
- Длительная дорогостоящая и ответственная процедура(средний срок - до полугода)

Head hunting применяется и в том случае, если заказчик не знает конкретного специалиста и "охотник" должен его сам найти путем тщательного анализа конкурирующих компаний и сбора сведений о ключевых сотрудниках этих организаций.

# Preliminaring (прелиминаринг)

- привлечение к работе посредством производственной практики и стажировки перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников вузов)
- наиболее перспективный метод формирования трудового коллектива.
- трудоемкий метод с точки зрения общей организации управления персоналом в компании , т. к. мы получаем не готового специалиста со сложившимися опытом и навыками, а новичка, которого необходимо обучать и контролировать.
- хороший способ подыскать лояльных молодых сотрудников, которые обновят устоявшийся коллектив

# Скрининг – быстрый отбор соискателей исключительно по формальным признакам

---

1. Анализ заявки, рынка актуальных вакансий и соотношения предъявляемых к кандидату требований и предлагаемых условий труда.
2. Прямой поиск и первичный отбор кандидатов. Анализ резюме путем проведения собеседования по телефону. В ходе собеседования выясняется соответствие специалистов требованиям работодателя.
3. Предоставление заказчику (компании или внутреннему клиенту) пакета актуальных резюме, прошедших первичный отбор.

## Скрининг

Подбор персонала младшего звена (секретари, менеджеры по продажам, бухгалтеры, продавцы – консультанты, водители)

Средние сроки проведения скрининга составляют от 1 до 10 дней.

Мотивация, личностные качества и другие психологические особенности кандидатов при скрининге не исследуются. Этим методом обычно проводится