

**Набор персонала в  
организации:  
понятие, источники,  
методы**



ментальная  
карта



Набор персонала – это главная из задач кадровой службы по привлечению работников, отвечающих определенным требованиям.

# Виды источников для заполнения вакансий.

Источники для заполнения возникающих вакансий могут быть :

1) внутренними ;  
внешними.

Преимущества внутренних источников:

- Набор персонала изнутри организации происходит быстрее и обходится дешевле, чем если привлекать сотрудников со стороны;
- сотрудники, которые уже некоторое время отработали в данной компании, менее склонны к увольнению, чем вновь пришедшие.

Подавляющее большинство мест заполняются при помощи внешних источников.



# «Охота за головами» – что это?



При подборе руководителей или других высокопрофессиональных сотрудников используют методы набора персонала, которые называют «охотой за головами» или «охотой за мозгами».





Положительные стороны данного метода набора персонала:

«Охотники за мозгами» берут на себя заботы об анализе данной вакансии и создании психологического и профессионального портрета необходимого кандидата, отсеивают неподходящие кандидатуры, чем существенно экономят компании средства по поиску работника самостоятельно.

Такой целевой поиск персонала предполагает и некоторые недостатки:

- Есть риск, что успешный бизнес может потерпеть крах, если лишится ведущего менеджера.
- Такой метод «охоты» ущемляет законодательное право каждого на равные для всех возможности при

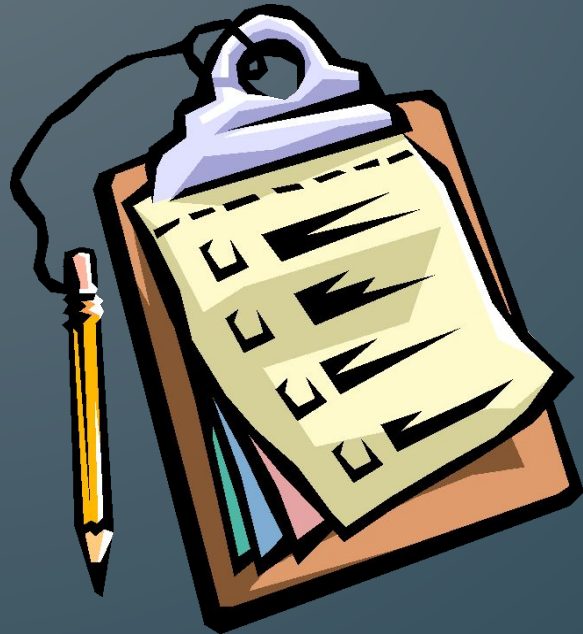
# РЕКЛАМА!



*Наиболее распространенные методы набора и приема кадров – это размещения в СМИ объявлений о существующей вакансии.*

Если в таком объявлении точно указаны все должностные обязанности и условия работы, то кандидаты, которые не подходят под критерии, отсеиваются сразу. Не придется долго отбирать из множества откликнувшихся соискателей, ведь это отнимет немало времени и финансовых средств.

# Анкетирование и интервью !



Каким бы образом или способом вы ни привлекали персонал на вакантную должность, в любом случае необходимо будет провести анкетирование соискателя и сопоставить полученные данные с требованиями к должности.

Именно собеседование является важной и обязательной частью при подборе кадров, а проблемы, которые могут возникать при его проведении можно решить посредством правильного планирования.





**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ !**

