

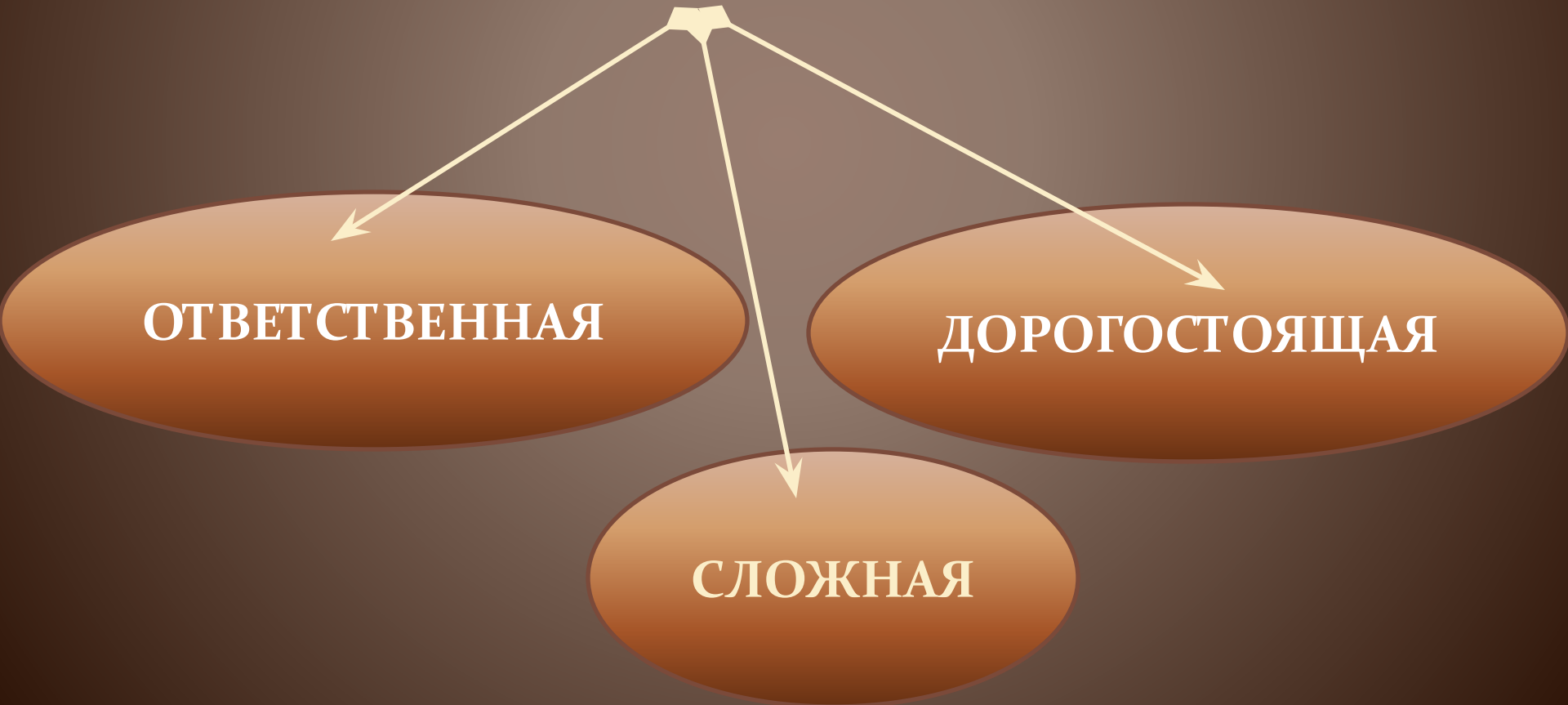
ТЕМА: РЕКРУТИНГ ПЕРСОНАЛА

1. Понятие и значение рекрутинга в УП.
2. Набор персонала и его основные источники.
3. Правила успешного поиска работы.

Понятие и значение рекрутинга в УП.

РЕКРУТИНГ

- ЭТО ПРОЦЕСС ПРИВЛЕЧЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИЮ В СОТВЕТСТВИИ С ЕЁ КОЛИЧЕСТВЕННЫМИ И КАЧЕСТВЕННЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ В ПЕРСОНАЛЕ.



**СЛОЖНАЯ ПРОЦЕДУРА
ВКЛЮЧАЕТ
СЛЕДУЮЩИЕ ЭТАПЫ:**

Аудит человеческих ресурсов – это экспертиза работы с персоналом с целью оценки его соответствия настоящим и перспективным потребностям предприятия.

Кадровое планирование – это определение качественных и количественных потребностей организации в персонале как на краткосрочную, так и долгосрочную перспективу;

Набор претендентов – это процесс выявления претендентов на работу в организации и создания кадрового резерва.

Отбор кандидатов – это процедура выбора из претендентов (кадрового резерва) кандидатов, в соответствии с требованиями рабочих мест, особенностями организационной культуры и композиции коллектива.
(Синоним – подбор кандидатов)

Наём персонала – завершающий этап рекрутинга, который включает подготовку и заключение трудового договора, служебного контракта.

ОТВЕТСТВЕННАЯ ПРОЦЕДУРА:

от которой зависит качество обеспечения организации человеческими ресурсами, составляющими самый ценный капитал.

ДОРОГОСТОЯЩАЯ ПРОЦЕДУРА:

процедура по затратам рабочего времени специалистов по УЧР и по вложению финансовых средств (в США 20-30% годового оклада наемного работника).

Многие предприятия предпочитают аутсорсинг, т. е. поручают специализированным рекрутинговым компаниям выполнение этих операций за определенную плату. Прибыльный бизнес.

Набор претендентов и его основные источники

НАБОР

– это процедура привлечения претендентов на работу в организации и создания кадрового резерва для замещения вакантных и проектируемых рабочих мест и должностей.

ВНУТРЕННИЙ
из наличного
персонала
организации.

ВНЕШНИЙ
из числа:
- безработных;
- самостоятельно
ищущих другую
работу;
- студентов;
- из других
организаций.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ВНУТРЕННЕГО И ВНЕШНЕГО ИСТОЧНИКОВ ПО СЛЕДУЮЩИМ КРИТЕРИЯМ

КРИТЕРИИ	ВНУТРЕННИЙ	ВНЕШНИЙ
1. ЗАТРАТЫ ВРЕМЕНИ		
2. ФИНАНСОВЫЕ СРЕДСТВА		
3. РИСК ОШИБКИ		
4. ОБОГАЩЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОПЫТА		
5. ВЛИЯНИЕ НА ВЗАИМОТНОШЕНИЯ В ГРУППЕ		

ПРАВИЛА УСПЕШНОГО ПОИСКА РАБОТЫ:

• Грамотное резюме: краткая самохарактеристика в письменном виде, которая служит средством саморекламы, самомаркетинга на рынке труда.

Задание: составить резюме, обсудить на семинаре и сдать преподавателю для оценки.

• Искать работу надо всегда, даже если вас вполне устраивает имеющаяся работа. (Зачем?)

• За получение желательной работы надо бороться. (Случай в Америке)

• Если желательную работу сразу найти не удалось, беритесь за ту, которая ближе к вашему образованию, специальности, выполняйте её добросовестно и продолжайте поиск любимой работы.

• Следите за собой: будьте опрятны, не забывайте о хороших манерах, правилах поведения, т.к. каждая встреча может продвинуть к хорошей работе.

• Старайтесь производить благоприятное впечатление, даже если в организации ничего подходящего вам не предложили: возможно, вам дадут хороший совет, рекомендацию, зачислят в кадровый резерв. (С.А.Ковригин)

• Проявляйте мягкую настойчивость, напоминайте о себе, узнавайте, появилось ли вакансия для вас. (Скромность – сомнительное достоинство для тех, кто ищет работу!)

• Для встречи с работодателем просите минут 20 и не задерживайте его, не произносите длинных речей о себе любимом.

• В поиске работы не рекомендуется быть ни жалким попрошайкой, но и ни кичливым человеком, способным осчастливить организацию. Ведите себя достойно как специалист, имеющий хорошее образование и некоторый опыт.

Любая приличная организация стремится принимать не лузеров, а уверенных в себе людей.