

Виды рекрутинга

Борисова Алена Александровна

доктор экономической наук
заведующий кафедрой менеджмент НГТУ
профессор СГУВТ



Формирование кадрового обеспечения - это **РЕГУЛЯРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ** компании



- Специалисты подвижны на рынке труда
- Запросы компаний на людей меняются под меняющиеся задачи бизнеса и способы их решения



Скорость изменений людей (запросов и возможностей) - зашкаливает

- Последовательная траектория - Параллельная ОК траектория
- Одна профессия на всю жизнь - Несколько профессий за жизнь
- Одна - три компании - Несколько компаний по интересу





Скорость изменений людей (запросов и возможностей) - зашкаливает

- Доминирование Могу/Надо - **Хочу/Интересно**
- Вedomый - **Ведущий (активный)**



Ценности:

- Работа-Жизнь
- Мобильность
- Выход на пенсию
- Продолжительность жизни



Скорость изменений запросов **бизнеса** на людей - зашкаливает

Одновременно запрос:

- на белых и синих воротничков
- узкопрофильную и широкую специализацию
- высоко и низко-квалифицированных
- думающих, мыслящих, ответственных и четких исполнителей

Автоматизация труда - требования к ЗУН специалиста

Конкуренция на рынке - требования к скорости переобучения и «переобучения» на ходу

Тряска экономико-политическая - требования к гибкости, стойкости



Ректормент в компании работает на двух уровнях

Стратегический

Тактический

Кадровый состав под задачи
бизнеса

Обеспечить выполнение бизнес-показателей компании посредством формирования адекватного поставленным задачам профессиональному потенциалу кадрового состава



Рекрутмент в компании работает на двух уровнях

Стратегический

Кадровый состав под задачи бизнеса

Обеспечить выполнение бизнес-показателей компании посредством формирования адекватного поставленным задачам профессиональному потенциалу кадрового состава

Тактический

Бесперебойная реализация производственного процесса

Поддерживать необходимый количественный и качественный состав кадрового обеспечения компании



Рекрутинг выстраивается на:

понимании запроса **бизнеса** на требования к кадровому составу

мониторинге **конъюнктуры** рынка труда и оценке **HR-бренда** компании

настройке инструментов поиска, привлечения **целевых соискателей** на вакантные позиции компании

Рекрутинг выстраивается на:

понимании запроса **бизнеса** на требования к кадровому составу

мониторинге **конъюнктуры** рынка труда и оценке **HR-бренда** компании

настройке инструментов поиска, привлечения **целевых соискателей** на вакантные позиции компании

организации **диагностики проф.пригодности** соискателей и оценке соответствия условий компании целевым запросам потенциальных сотрудников

реализации **процедур** ввода в должность и **адаптации** новых специалистов

аналитике HR-процессов формирования и **динамики кадрового состава**, а также обосновании корректирующих мер реализации процесса



Форматы формирования кадрового состава



1. Собственные силы компании

HR-подразделение

Отдел рекрутинга

Штатные специалисты регулярно ведут поиск и отбор потенциальных сотрудников под все открытые вакансии, используя как внешний, так и внутренний подбор



Форматы формирования кадрового состава

2. Внешние провайдеры услуг рекрутинга (аутсорсинг)

Кадровые агентства

Частные рекрутеры



+	-
Специализация по должностям, вакансиям	Дорого, долго (опционально)
База активных и пассивных соискателей	Не всегда учет специфичных требований компании
Диагностика пригодности под условия договора	



Форматы формирования кадрового состава



Для компании обращение к специализированному агентству / рекрутеру - это способ:

приобретения качественной (о) услуги и закрытия вакансии на узкоспецифичном рынке труда

и **экономия** ресурсного обеспечения за счет вывода за пределы компании непрофильных работ (например, закрытие массовых вакансий)



Форматы формирования кадрового состава

3. Комбинация универсальных и специализированных рекрутеров

Вакансии распределяются между внутренним и внешним рекрутингом. Часть позиций закрывается штатными рекрутерами компании, а часть - посредством специализированных агентств





Какой способ выбрать? Нет правильных решений, есть ваше



Критерии выбора:

- Качество специалиста
- Скорость подбора
- Стоимость подбора
- Срок окупаемости ресурсного обеспечения
- Экономическая и социальная отдача



Виды рекрутинга



Вид зависит от:

- вакансии
- особенностей ее появления в компании
- типа конъюнктуры рынка



Разнообразие видов рекрутинга определяется

НАЗНАЧЕНИЕ

Для чего и для каких должностей применим тот или иной способ рекрутинга?

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ

Как формируется воронка подбора? Какие используются инструменты привлечения и отбора?

ТРЕБОВАНИЯ К КАЧЕСТВУ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ

Как оценивается пригодность и результативность соискателя?



Виды рекрутинга: по назначению

Традиционный подбор

Подбор узкопрофильных специалистов

ПРЕЛИМИНАРИНГ

Массовый подбор





Традиционный подбор

Характеризуется:

- плановостью
- предсказуемостью
- устойчивостью требований к соискателю
- определенностью по источникам привлечения
- отработанностью средств диагностики пригодности
- настроенностью трафика и HR-аналитики по подбору





Подбор узкопрофильных специалистов и экстра-профессионалов



Характеризуется:

- мотивация выше, чем пригодность
- особые техники переманивания
- особые инструменты коммуникации и каналы взаимодействия с потенциальными соискателями
- стимулы для ротации
- стоимость, сроки непредсказуемы
- требования по расчету отдачи



Прелиминаринг

Характеризует практику работы по привлечению в компанию молодых специалистов через организацию стажировок, программ практик и реализацию образовательных курсов

Как продаем ? Как ведем с особой категорией? Долго-Дорого-Риск, но...





Массовый подбор



Характеризуется:

- много однотипных вакансий в сжатые сроки
- много сотрудников необходимо
- высокая текучесть (потребность регулярная)
- не всегда привлекательные для соискателя и для рекрутера



Виды рекрутинга: по уровню должностей

Подбор руководителей
высшего звена

Подбор руководителей среднего
(низового) звена

Подбор специалистов

Подбор рабочих



Виды рекрутинга: по используемым отборочным механикам рекрутера



EXECUTIVE SEARCH - прямой поиск талантов и руководителей высшего звена

HEADHUNTING - поиск уникальных специалистов по технологии их переманивания из других компаний





Виды рекрутинга: по степени зрелости кандидата

➤ Активный кандидат

➤ Пассивный кандидат

➤ «Теплый» кандидат

➤ «Холодный» кандидат

Способы поиска

Привлечения внимания

Средства коммуникации и удержания внимания



Виды ректуринага: Какие еще ?

Технологии и способы активно развиваются

и сегодня кто-то где-то тестирует новый



Каждый вид рекрутинга - это



- Разное понимание назначения
 - Разное содержательное наполнение
 - Разные действия рекрутера
 - Разная целевая аудитория
 - Разные техники реализации
 - Разная специфика ведения соискателя
- и
- Разная оценка результативности работы рекрутера



Какой вид рекрутинга выбрать?



- Тот, который обеспечивает большую результативность
- Комбинация видов и средств



Разнообразие видов задает возможности для рекрутеров

Рекрутер может:

- Работать в компании, в аутсорсинговом агентстве и на себя
- Формировать широкую/ узкую специализацию по видам отбора (массовый, переманивание, молодые)
- Специализироваться на определённых вакансиях (IT, продажи)



Выводы:

1. Потребность в рекрутинге актуальна и будет таковой долго
2. Профессия многообразна в силу разнообразия видов отбора
3. Можно специализироваться или быть профи широкого спектра

