

ИСТОЧНИКИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЮ

Когда организации необходимо принять новых работников, возникают два вопроса: где искать потенциальных работников (источники) и как известить заявителей об имеющихся вакансиях (методы). Имеются два возможных источника набора: внутренний (из работников предприятия) и внешний (из людей, до того не связанных с предприятием).

Внутренние источники привлечения персонала:

1. *Поиск внутри организации.* Прежде чем выйти на рынок труда большинство организаций пробуют поискать кандидатов в «собственном доме». Наиболее распространенными методами внутреннего поиска являются объявления о вакантном месте во внутренних средствах информации: газетах предприятия, стенных газетах, специально изданных информационных листках, а также обращение к руководителям подразделений с просьбой выдвинуть кандидатов и анализ личных дел с целью подбора сотрудников с требуемыми характеристиками.

2. *Подбор с помощью сотрудников.* Менеджер по персоналу может обратиться к персоналу организации с просьбой оказать помощь и заняться неформальным поиском кандидатов среди своих родственников и знакомых. Этот метод привлекателен, во-первых, низкими издержками, а, во-вторых, достижением высокой степени совместимости кандидатов с организацией.

3. *Самопроявившиеся кандидаты.* Практически любая организация получает письма, телефонные звонки и другие обращения от людей, занятых поиском работы. Не имея потребности в их труде в настоящий момент, организация не должна просто отказываться от таких предложений – необходимо поддерживать базу данных на этих людей; их знания и квалификация могут пригодиться в дальнейшем.

Внешние источники привлечения персонала:

1. Объявления в средствах массовой информации и на телевидении, радио, в прессе. Основное преимущество данного метода подбора кандидатов – широкий охват населения при относительно низких первоначальных издержках.

2. Выезд в институты и другие учебные заведения. Выезд в учебные заведения, как правило, включает выступления высших руководителей, представляющих организацию, показ видео фильмов, демонстрацию продукции, ответы на вопросы студентов. После презентации организации ее представители проводят собеседования с проявившими интерес учащимися с целью оценить потенциальные возможности их работы в организации.

3. Государственные агентства занятости. Правительства большинства современных государств способствуют повышению уровня занятости населения, создавая для этого специальные органы, занятые поиском работы для обратившихся за помощью граждан. Использование государственных агентств дает

возможность провести сфокусированный поиск кандидатов при незначительных издержках.

4. Частные агентства по подбору персонала. Частные агентства обеспечивают достаточно высокое качество кандидатов, их соответствие требованиям клиента и, тем самым, значительно облегчают дальнейший процесс отбора.

В настоящее время в республике существуют следующие типы кадровых агентств:

1. Скрининговое агентство. В случае оплаты из агентства в течение нескольких дней присылают 30 коротких мини-резюме специалистов или 20 анкет. Далее работодатель уже самостоятельно выбирает кандидатов, созванивается с ними и приглашает на собеседование. Услуги скрининговых компаний дешевы и быстры.

2. Рекрутинговое агентство. Стоимость гонорара – 1 оклад специалиста. Как правило, предлагается неограниченное количество анкет. Время подбора от 3 дней до 2 недель.

3. Технологическое рекрутинговое агентство. В услуги входит проверка рекомендаций с прежних мест работы кандидата, собеседование с приглашением экспертов, могут применяться психологические методики. Срок гарантийных обязательств – 3 месяца. Гонорар агентства зависит от степени сложности вакансии и составляет 11–20 % от годового оклада специалиста.

4. Агентства специализирующиеся на прямом поиске специалистов. Штучные заказы. Срок выполнения заказа от 1,5 месяцев до 1 года. Срок гарантийных обязательств – от 6 месяцев до 1 года. Гонорар агентства зависит от степени сложности вакансии и составляет 25–33 % от годового оклада специалиста.

В последнее время при подборе специалистов и поиске работы возросла роль Интернета. Создано большое количество специализированных порталов: www.tyt.by, www.rabota.by, www.kosht.com и др. Сегодня белорусские кандидаты не полностью используют ресурсы электронной сети, но в будущем ситуация может существенно измениться: по мнению специалистов, около 50 % от общего количества подбора персонала (главным образом, офисных работников) будет происходить через Интернет.

Предпочтение внешним или внутренним источникам удовлетворения потребности в персонале обычно зависит от особенностей ситуации, поскольку как внутренний, так и внешний набор сотрудников имеют не только определенные преимущества, но и существенные недостатки. Так, поиск внутри организации предпочтителен с точки зрения этики, фирмы, поскольку дает возможность продвигнуться по служебной лестнице заслуживающим того сотрудникам, а также перераспределить персонал в соответствии со сложностями и способностями людей. Вместе с тем этот метод препятствует притоку новых взглядов и идей извне.