

КАК РАБОТОДАТЕЛЮ НАЙТИ НУЖНОГО РАБОТНИКА?

Рассмотрена проблема качественного закрытия вакансий на предприятии. Предложены методы поиска работников

Поиск нужного персонала – это не простая задача, которая периодически возникает в каждой компании. Качественно подобранный персонал является одной из важных составляющих успеха деятельности компании. Опытный работодатель знает: успех компании зависит не столько от технического оснащения, сколько от сотрудников, их профессионализма, личных качеств. На сегодняшний день во многих компаниях есть менеджеры по подбору персонала, которые используют современные методы подбора, разработанные программы адаптации, системы обучения.

Но почему возникает проблема в качественном подборе персонала? Недоразумения начинаются уже на первом этапе поиска работников, когда в компании раздаются телефонные звонки – отзыв на размещении вакансии на сайтах или в газете объявления. В вопросах, какие потенциальные работники задают менеджеру или владельцу, чувствуется пренебрежение к работодателям. Задают некорректные вопросы, не читают вакансии и требования, присылают разные резюме, которые не соответствуют должностям.

Разногласия начинаются с банальных причин:

- работодатель не полностью разъясняет требование к должности;
- у соискателя нет знаний и понимания что искать работу – это тоже работа!

Рассмотрим каждую проблему более детально.

Работодатель не разъясняет требования к должности из-за причины экономии и незнания как правильно. Экономия заключается в том, что в штате, где работает больше 50 человек, нет HR-менеджера (generalist), который специализируется не только на кадровом документообороте, но и на качественном отборе и подборе персонала. Когда появляется в компании вакансия – нужно создать профиль должности, где указаны максимально четко все требования, профессиональные знания и навыки, личностные характеристики [1]. Многие руководители не понимают, зачем нужен профиль, если есть должностная инструкция или имеет свое понимание, какой должен быть сотрудник. Руководитель дает задание ответственному человеку или самостоятельно размещает вакансии в интернет ресурсах, чаще всего копируя требования из интернета или других компаниях. Так же могут самостоятельно описать требования – но они минимальны или не описывает условия работы. Соискатель, ознакомившись с требованием, считает что справиться, а в реальности требовались совершенно другие знания и требования. И это один из примеров, а их много, когда сам работодатель делает ошибки, а потом жалуется, что на рынке труда отсутствуют нужные сотрудники.

Другая проблема в соискателе – он не понимает, что искать работу – это тоже работа, которая требует знания и навыки. Все начинается с резюме, когда кандидат не самостоятельно пишет, а использует конструктор резюме [2], в котором много ошибок. Размещает резюме на неэффективных сайтах, регистрируется в разных кадровых агентствах, которые нарушают Закон Украины „О занятости населения” [3], не регистрируются в службе занятости и т.п.

Если проанализировать все случаи, пообщаться со многими работодателями и соискателями, то проблема оказывается в коммуникациях – работодатель не знает, как описать требования, а соискатель не знает, как искать работу. Из-за этого у нас высокая текучесть кадров, неудовлетворённые сотрудники, высокий процент безработицы и т.п.

Решение проблемы есть, главное действовать.

Со стороны работодателя понять, что главный актив в компании – это персонал, который нужно качественно искать, отбирать и развивать – тем самым увеличиться прибыль компании.

HR-менеджер (generalist). При наличии свыше 50 сотрудников в компании – должен появиться специалист по персоналу. Хороший специалист знает как и где искать персонал. Он понимает руководителя и создаст профиль должности, где будут указаны все требования и пожелания руководителя.

Работа со студентами. Работодатели должны определить учебные заведения, где обучаются потенциально будущие сотрудники для периодических встреч. На встречах работодатель будет рассказывать о компании, достижениях, о сотрудниках, какие к ним требования. И что нужно сделать студенту что б попасть в компанию.

Практика. компания должна предоставлять студентам возможность пройти практику. Кроме того что студент получит хорошие знания и навыки, он так же поймет обязанности и требования работодателей к сотруднику.

Ярмарки профессий. Проводить не обычные ярмарки профессий, где работодатели рассказали про компанию и ушли, оставив визитки а настоящий ярмарки, интересные, с хорошими презентациями. На ярмарках должны присутствовать сотрудники компании, которые будут более детально рассказывать о работе, требованиях, обязанностях. Эти ярмарки проводить не только для студентов, но и для всех желающих.

Курсы „Как искать работу”. Организовать бесплатные курсы не только на базе Центра занятости, но и в университетах, училищах как обязательный курс. На этих курсах предоставлять информацию, которая актуальна на сегодняшний день, проводить мастер-классы по составлению резюме или групповые игры – „Как пройти собеседование”. Этот курс даст знания и понимания соискателям, что искать работу – это огромная работа. А так же предостережёт от мошенничества на рынке труда.

Это всего лишь часть из предложенных вариантов. У нас нет проблем с идеями, у нас есть проблема в реализации. Так давайте реализовывать!

ЛИТЕРАТУРА:

1. [Составляем и описывает требования к должности](http://www.kadrovik.ua/content/sostavlyаем-i-opisyvaем-trebovaniya-k-dolzhnosti) [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.kadrovik.ua/content/sostavlyаем-i-opisyvaем-trebovaniya-k-dolzhnosti>.
2. <http://rabota.ua>.
3. <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.