Персоналдарды таңдау және жинау технологиялары

Авсыдыкова Қ.А.

Персоналдарды таңдау

Персоналдарды таңдау - бұл ұйым белгілеген мақсаттарға жету үшін қажетті кандидаттарды тарту мақсатындағы іс-әрекеттер жүйесі.

Сыртқы іздену орны болып табылатындар, ол ұйымнан тыс прерсоналдарды іздеу, ал ішкі – ол ұйымның өзіндегі резервте тұрғандардың ішінен таңдау.

Ұйым ресурстарының шығыны бойынша жіктеуге болады, дәлірек: аз және көпшығынды.

Уақыт бойынша іздену – қысқа және ұзақ мерзімді немесе қаржы шығынының деңгейі бойынша – арзан және қымбат.

Персоналдарды таңдау процесі

Персоналдарды жинақтаудың қайнар көзі

- ***1.Еңбекке тұрғызу агенствалары.*** Қазіргі таңда бұндай түрлерінің саны өте көп. Бұл агенставаларда әр түрлі мамандар бойынша кадрлар туралы кең мөлшерде мәліметтер базалары бар, олар базаны кандидаттардың көмегімен толтырылып тұрады.Еңбекке тұрғызу қызметінің ақысы кадрларға тегін болады, ал кадрларды осы агенства арқылы тапқанына екі ай жалақының мөлшерінде ұйым төлейді.
- ***2.Интернет желісін қолдану.*** Интернет желісіндегі «кадрлар» жүйесіне оперативті іздену жақсы мамандардың ізденуін оптимизациялайды, оған уақыт кетпейді, кадрларды тапқаның үшін ақы төлемейсін, еңбек ақы жүйесінен хабардар боласын, резюмелері дайын болады.
- ***3.Мемлекет қызметінің еңбек биржасымен қарым қатынас жасау.*** Мемлекеттік бюролар жұмыссыздардың толық мәліметтерін бере алады.
- ***4.Оқу мекемелеріндегі жинақтау,*** дайындық жасау және кадрлардың біліктілігін жоғарлатумен айналысатын мекемелермен қатынас жасау негізгі мақсаты болып табылады.

5. Почта арқылы вакантты орындар туралы хабарлама жасау және басқа байланыс түрлерімен (электронды почта, телеграф, қолдан қолға және т.б.);

6. Ұйымдардың вакансия жәрменкесіне қатысу;

7. Қажетті кандидаттарды іздеуге бағытталған ашық есік күнін өткізу;

8. Бәсекелес компанияда жұмыс істейтін жақсы кадрларды өздеріне тарту;

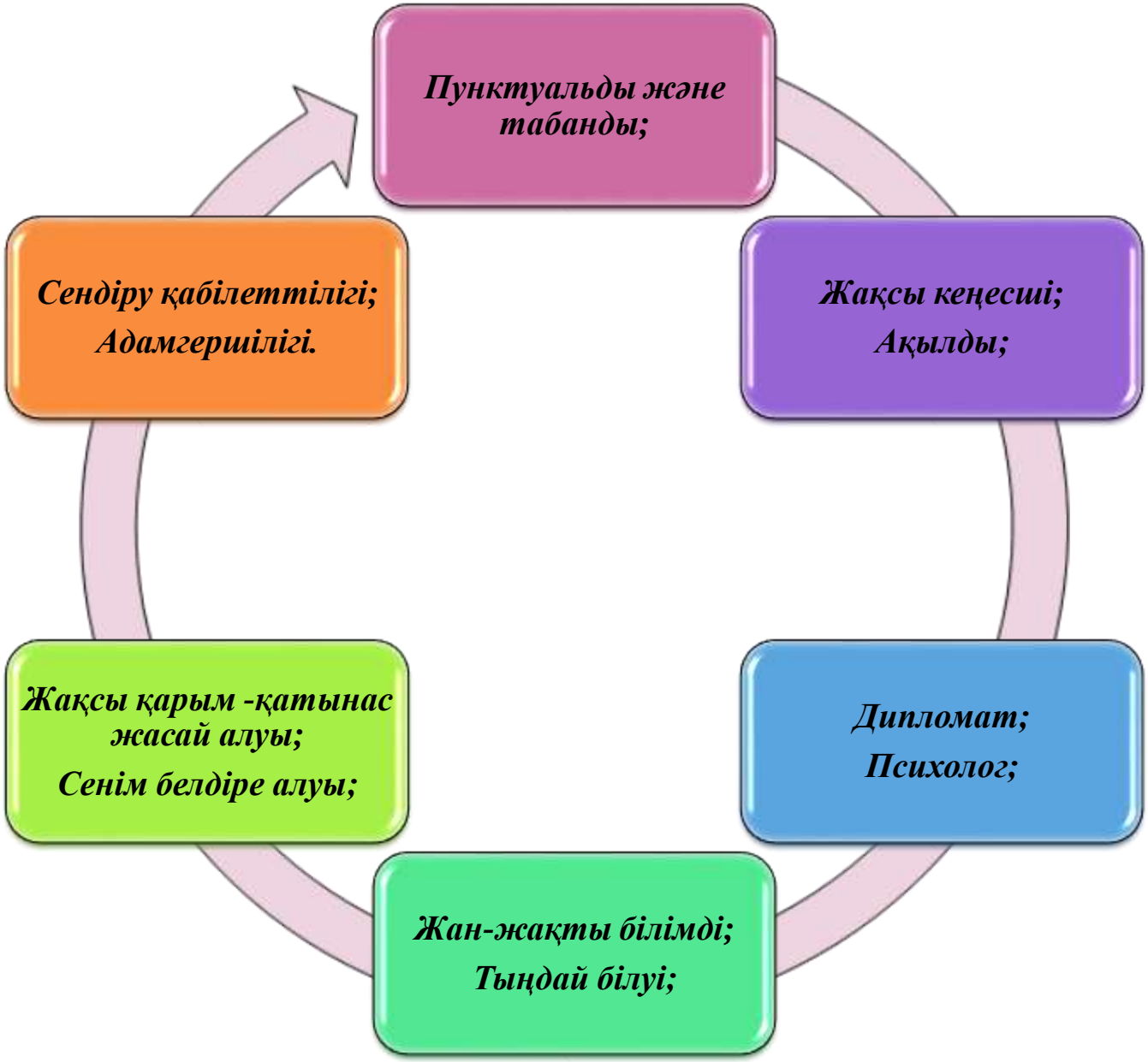
9. Есіктерге вакансия туралы хабарламаны орналастыру;

10. Таныс-туыстар арқылы қызметкрелерді іздеу.

Квалификациялық талаптар

- биографиялық мәліметтер (тұратын жері, қатынасу мәліметтері);
- кәсіби сапасы (білімі, жұмыс стажы, тәжірибиесі, дипломның, лицензияның және куәліктерінің бар болуы);
- жеке сапасы (интеллекет, мінез құлқы, сырт пішіні);
- ең негізгісі кандидаттың компетенциясы;
- акцентті біз кандидаттың қолынан не келетінені қарамаймыз, ал кеңінен, ұйымға қандай кандидат керек екеніне назар аударамыз;
- еске салу керек, персоналды таңдаудағы негізгі мақсат – ол кандидатты кең мөлшерде іздеп, вакантты орынға бірнеше кандидатты талапқа сай қарау.

Персоналдың бойында болуы тиіс қасиеттер:



ПЕРСОНАЛДАРДЫ ТАҢДАУ

Әңгіме жүргізу (интервью алу)

- Әңгіме жүргізу кадрларды таңдау әдісінің ең негізгі түрі болып табылады. Әңгіме жүргізудегі таңдаудың негізгі мақсаты келесі 2 сұраққа жауап алудан тұрады:

  Кандидат ұсынылған жұмысты орындауды қалайды ма?

  Басқалардан жақсырық ол оны орындай алады ма?

- Осы 2 сұрақты қарастыра отырып бір сұраққа біріктіруімізге болады, дәлірек: кандидат қажет етілетін компетенттілікпен қамтылған ба? Біріншіден, жұмысты орындауда ол мотивацияланған ба? Екіншіден, оны орындауда оның жақсы білімі бар ма, және үшіншіден, кандидаттың осы жұмысқа лайықты сәттілікті тәжірибесі бар ма?
- Билл Бихемнің айтуы бойынша сұхбаттасу, «берілген жұмысқа профессионалды қажет ететіндей ізденушінің мінездерін көрсетуі қажет. Бірінші кезекте ізденушінің күтімі мен үміті емес, олардың профессионалдылығы және тәжірибелілігі байқалуы тиіс. Яғни ол болашақта немен айналысуды армандайтыны жайында емес, бұрын немен айналысқаны жайында әңгіме жүргізу керек».

Персоналдарды таңдау технолониялары

Рекрутинг немесе массалық рекрутинг

Executive Search

Headhunting

Скрининг

Рекрутинг немесе массалық рекрутинг

бұл ең көп тараған мамандықтардың қызметкерлерін жалдау әдісі болып табылады. Олар негізінен сызықтық деңгейдегі мамандарды таңдау кезінде қолданылады(қарапайым орындаушылар, сату агенттері, хатшылар). Әдіс - жұмыс сипаттамасын дайындау және әлеуетті кандидаттар оны көре алатын жерде осы сипаттаманы орналастыру негізінде құрылады. Әдетте, бұл компанияның веб-сайты, сондай-ақ жұмыс іздестіруге мамандандырылған сайттар арқылы жүзеге асырылады. Еңбекке тартылған жағдайда, жұмыс іздеу барысында жұмыс жасайтын мамандарға көңіл бөлінеді.

Executive Search

жоғарғы және орта буын басшыларын (бөлімдердің жетекшілері, бөлім басшылары, директорлар), сирек және бірегей мамандықтардың мамандарын тарту. Іріктеуден айырмашылығы әлеуетті үміткерлерді белсенді түрде іздеумен айналысады. Executive Search - агенттіктер қолданатын ең тиімді технология.

Headhunting

белгілі бір маманды, әдетте «жұлдызды», бір компаниядан екіншісіне қызықтырады.

Скрининг

үміткерлерді тек формальды негізде тез іріктеу. Скрининг кезінде үміткерлердің ынталандыруы, жеке қасиеттері және басқа да психологиялық ерекшеліктері зерттелмейді. Скринингтің орташа ұзақтығы 1-ден 10 күнге дейін. Бұл әдіс әдетте кіші мамандарды (хатшылар, сату жөніндегі менеджерлер, бухгалтерлер, сатушылар - консультанттар, жүргізушілер) іріктеуді қамтиды.

Назарларыңызға рақмет!