

УДК 331.108.34+658.3
ББК 65.240
И20

Иванова С.

И20 Поиск и оценка линейного персонала : Повышение эффективности и снижение затрат / Светлана Иванова. — М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2014. — 129 с.

ISBN 978-5-9614-4732-3

Если раньше часто приходилось слышать жалобы на сложности в поиске и привлечении топовых сотрудников и эксклюзивных специалистов, то сейчас все больше проблем вызывает подбор линейного и массового персонала. Работа эта нисколько не проще, чем рекрутинг на позиции среднего и высшего звена — она просто другая, со своими особенностями и сложностями. Часто искать сотрудников приходится в авральном режиме, а работа тем временем простаивает, поскольку людей не хватает.

Новая книга Светланы Ивановой, гуру в области подбора персонала, посвящена поиску и привлечению рядовых сотрудников: продавцов, грузчиков, уборщиц, сотрудников склада и т.п. Книга предельно практична: вы найдете в ней массу полезных советов и готовые инструменты оценки кандидатов. Узнаете, как оптимизировать свое время при массовом подборе, познакомитесь с нюансами составления профиля компетенций для линейных сотрудников, а также найдете исчерпывающий список источников поиска и привлечения персонала — от газет и сайтов до рекомендаций и объявлений на остановках.

УДК 331.108.34+658.3
ББК 65.240

Все права защищены. Никакая часть этой книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме и какими бы то ни было средствами, включая размещение в сети Интернет и в корпоративных сетях, а также запись в память ЭВМ для частного или публичного использования, без письменного разрешения владельца авторских прав. По вопросу организации доступа к электронной библиотеке издательства обращайтесь по адресу lib@alpinabook.ru.

ISBN 978-5-9614-4732-3

© Иванова С., 2014
© ООО «АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР», 2014

Содержание

Предисловие	7
Введение	11
Планирование потребности в персонале	13
Плановая потребность в персонале	13
Плановая потребность с небольшим запасом времени	14
Экстренная потребность в персонале	15
Прогнозируемая потребность в персонале	16
Профиль кандидата. Логический и прецедентный подходы	17
Будьте предельно конкретны	19
Используйте метод РДК для определения компетенций	20
Определите факторы риска, не относящиеся к компетенциям	22
Ранжируйте требования в профиле по приоритетам	22
Применяйте прецедентный подход к формированию профиля	23
Как и чем привлекать?	27
Привлечение на этапе анонса вакансии	27
Привлечение на этапе телефонного контакта:	
как повысить «доходимость» кандидатов	33
Привлечение на этапе личного интервью	35

Оптимизация времени рекрутера	41
Отсекающий принцип анализа резюме	42
Использование автоответчика	43
Как добраться	45
Не тратьте время на телефонное интервью	45
Отсекающее интервью	46
Анализ эффективности источников размещения вакансий	48
Источники поиска и привлечения персонала	53
Печатные СМИ	55
Телевидение	60
На улице	62
Своя компания	65
Транспорт	69
Радио и плазма	71
Счета и листовки	72
Учебные заведения и тренинги	76
Интернет	80
При дефиците кандидатов	86
Рекомендации и посредники	88
Правила проведения интервью и работы с инструментами оценки кандидатов	91
Приложения	113
1. Готовые инструменты оценки	113
2. Популярные печатные издания и сайты	127