



## **Рекрутинг – признак цивилизованного рынка труда**

Рекрутинг – новое у нас явление. Как и всему новому, ему предстоит пройти долгий путь, прежде чем этот инструмент грамотного менеджмента станет обычным явлением рынка труда Туркменистана.

Основной формой подбора персонала в нашей стране до сих пор остаётся приём на работу "по знакомству", а также его разновидности "по-родственному" и "по рекомендации". Этот способ имеет ряд деловых преимуществ:

- 1.** Обеспечивается высокий уровень информационной безопасности (коммерческая тайна!);
- 2.** Соблюдается финансовая и материальная надёжность сотрудников (меньше воровства);
- 3.** Создаётся "свой круг" людей, чьё благосостояние напрямую зависит от вас как работодателя, окружение которыми определяет ваш социальный статус.

И если эти преимущества являются для вашего бизнеса ключевыми, отказываться от трудоустройства знакомых не стоит.

Но если вы руководствуетесь другими ценностями – развитием бизнеса, его ростом, расширением клиентской базы, созданием и укреплением торговой марки; если вы пришли на рынок надолго; если для вас важны прибыль, успех, расширение горизонтов, добиться всего вышеперечисленного можно только усилиями и высоким профессионализмом всего персонала вашей компании.

В конкурентной борьбе решающими становятся квалификация, знания, умения, навыки и опыт каждого вашего работника. Что делать? Продолжать искать сотрудников среди знакомых? Или, забросив управление компанией, самому целыми днями искать людей нужной квалификации?

Есть способ проще, быстрее, эффективнее: обратиться к услугам Кадрового (рекрутингового) агентства.

Кадровые агентства, как правило, оказывают два основных вида рекрутинговых услуг: классический подбор сотрудников посредством Базы резюме и хедхантинг ("охота за головами") – целенаправленный активный поиск кандидата на вакантную должность.

В первом случае Компания-клиент Кадрового агентства получает резюме специалистов для самостоятельного отбора кандидатов силами Компании. Во втором случае Компания-клиент осуществляет только финальный выбор кандидата, а всю остальную работу по отбору осуществляют профессиональные рекрутеры Кадрового агентства. В первом случае выбор производится только из тех кандидатов, информация о которых содержится в Базе резюме, во втором –



осуществляется активный поиск кандидатов из числа работающих успешных специалистов рынка труда.

Рассмотрим две основные услуги Кадрового агентства подробно, пошагово.

### **Классический рекрутинг:**

1. Кадровое агентство собирает резюме специалистов в Базу резюме. Причём, процесс этот происходит постоянно.
2. Компания, которой на вакантную должность необходим квалифицированный специалист, запрашивает у Кадрового агентства информацию таким образом: называет вакантную должность или специальность кандидата, а также несколько ключевых требований к будущему работнику.
3. Кадровое агентство предоставляет руководству Компании резюме специалистов, отвечающих требованиям запроса, предварительно удалив из резюме имена и контактную информацию.
4. Руководство Компании, рассмотрев предоставленные резюме, выбирает наиболее подходящих кандидатов и запрашивает их контактную информацию у Кадрового агентства.
5. Компания и Кадровое агентство заключают договор, Компания производит оплату услуги Кадрового агентства.
6. Кадровое агентство передаёт руководству Компании контактную информацию выбранных кандидатов.

### **Хедхантинг (Head Hunting):**

1. Обращение Компании в Кадровое агентство с необходимостью подбора специалиста на вакантную должность.
2. Встреча представителя Кадрового агентства с руководством Компании, заключение договора о сотрудничестве.
3. Сбор Кадровым агентством информации о вакансии: интервью с представителем руководства Компании, ключевыми сотрудниками и/или с непосредственным руководителем, анализ существующей нормативной документации – должностных инструкций и т.п.
4. Разработка Кадровым агентством точного описания вакансии и "профиля" идеального кандидата.
5. Выбор Кадровым агентством методов поиска и подбора кандидата.
6. Осуществление Кадровым агентством поиска и оценки кандидатов.
7. Предоставление Кадровым агентством 2-5 резюме отобранных кандидатов руководству Компании.
8. Проведение представителями Компании интервью с отобранными кандидатами при участии представителя Кадрового агентства.
9. Обсуждение представителем Кадрового агентства с руководством Компании результатов проведённых интервью.



10. Проведение Кадровым агентством тестирования кандидата (по желанию руководства Компании).
11. Проверка Кадровым агентством рекомендаций кандидата (по желанию руководства Компании).
12. Проведение представителями Компании при участии представителя Кадрового агентства финальных интервью с кандидатами, отобранными руководством Компании.
13. Предоставление Кадровым агентством гарантийного срока, в течение которого кандидат, в случае несоответствия требованиям, предъявляемым Компанией, может быть бесплатно заменён другим кандидатом.

**Майковский Даниил Вячеславович,**  
менеджмент-консультант, управляющий партнёр Агентства "МСТ"  
2 апреля 2007 года