РАЗРАБОТКА ИНСТРУКЦИИ ПО ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ КАДРОВОГО АГЕНТСТВА «RIGHT WAY»

О. А. Лазненко, М. А. Родькина, IV курс, Институт права и управления
М.Ю. Дикусарова, научный руководитель, канд. соц. наук, доцент кафедры управления персоналом и трудового права

Владивостокский Государственный Университет Экономики и Сервиса

Основная деятельность любого кадрового агентства складывается из трех состав-ляющих: оценка и подбор персонала на определенные вакансии, имеющиеся у работодателей. деятельность неосуществима без отлаженной технологии подбора персонала, которая бы понятна и доступна для осуществления каждому сотруднику агентства. Наличие технологии поможет повысить эффективность работы кадрового агентства при подборе нала на открытые вакансии.

Для кадрового агентства «Right Way» необходимость в разработке технологии подбора нала имеет особое значение. Кадровое агентство «Right Way» является первым и единным в городе Владивостоке студенческим кадровым агентством. «Right Way» создано ентами ВГУЭС при поддержке кафедры управления персонала и трудового права ВГУЭС. енность агентства состоит в том, что все сотрудники являются студентами с первого по курс различных специальностей. Однако у данной особенности есть один существенй недостаток – студенты кадрового агентства не имеют достаточных знаний и опыта в ей сфере деятельности.

Что же касается, непосредственно, деятельности сотрудников по подбору персонала, то имеется ряд сложностей. Во-первых, в «Right Way» отсутствует как таковая сложившаяся нология подбора и поэтому специалисты по подбору персонала не имеют четкого предления о комплексном всестороннем подборе кандидата на ту или иную вакансию. В связи им каждый из специалистов осуществляет свои функции согласно собственным убеждеи имеющемуся опыту. Во-вторых, студенты не имеют достаточных профессиональных ков, их компетенция ограничивается знаниями, полученными в период обучения и прохождения практики в ходе учебного процесса. Как правило, студенты испытывают трудноприменением приобретенных знаний и опыта на практике, непосредственно, на всех ах работы с соискателями. Студенты, занимающиеся побором персонала, имеют хорошее ставление о самой схеме поиска, оценке и подборе кандидатов, но, к сожалению, не моэффективно применять свои знания на практике. И, в-третьих, все вышеуказанные проы осложняются тем фактом, что не всегда у студентов есть возможность обратиться за ощью к профессионалам по интересующим их вопросам.

Именно потому возникла необходимость в разработке некого свода правил для специстов кадрового агентства, который осветит основные аспекты деятельности сотрудников ентства, касательно подбора персонала в организации и будет оформлен в виде инструк-. Потребность кадрового агентства в разработке Инструкции по подбору персонала предяет практическую значимость, так как она:

- раскрывает сам процесс и технологию подбора персонала в полном объеме;
- закрепляет пошаговые действия специалиста на всех этапах его деятельности;
- носит рекомендательный характер;
- позволяет специалистам найти ответы на интересующие их вопросы;
- значительно упрощает и облегчает процедуру проведения подбора и отбора кандидатов различные вакансии.

Для составления оптимального варианта Инструкции по подбору персонала необходимо решить ряд задач, которые представлены на схеме 1.

Инструкция по подбору персонала состоит из разделов, соответствующих основным этатехнологии подбора персонала. А именно:

- заполнение заявки на подбор персонала и подписание договора на оказание услуг;
- отбор резюме;
- телефонное интервью;
- собеседование с соискателем;
- передача клиенту развернутого резюме претендентов, прошедших предыдущие этапы бора;
- проведение заказчиком собеседований с отобранными претендентами;
- обсуждение с работодателем результатов собеседования и гарантийные обязательства.

Каждый из этапов имеет свои особенности. Например, на этапе отбора резюме необходиобратить внимание на следующие аспекты: четко прописанная цель, образование, опыт оты, личные качества кандидата, увлечения, интересы и хобби. Также следует оценивать