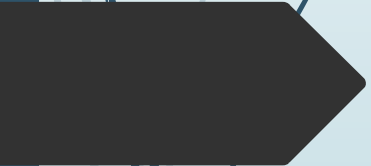


Конкурс «Лучшие кадровые технологии Санкт-Петербурга»

Номинация: Лучшая кадровая технология привлечения персонала.



Специалист по кадрам: Вакушина Людмила Владимировна
СПб ГБУ «Подростково-молодёжный центр «МИР»
2019 г.

Введение в технологию привлечения персонала СПб ГБУ ПМЦ «МИР».



- ▶ Работа в данной технологии положительно показала себя в приёме на работу сотрудников учреждения. Далее мы рассмотрим этапы подробно.



Подбор персонала.

- ▶ Подбор персонала начинается с определения потребности подростково-молодёжного центра в вакантной должности.

Специалист по кадрам проводит следующие мероприятия:

1. Определяет количество необходимых сотрудников,
2. Выбирает средства и способы привлечения кандидатов.

Здесь также стоит отметить, что наш подростково-молодёжный центр делает упор на подборе именно молодых специалистов, так как им будет значительно проще и интереснее работать в сфере молодёжной политики.



Способы привлечения кандидатов.

- ▶ В подростково-молодёжный центр «МИР» Выборгского района Санкт-Петербурга сотрудники подбираются через:
 1. Центр занятости населения,
 2. Реклама на сайте с объявлениями.
 3. Социальные сети

Это позволяет обеспечить широкий охват для информации по поиску кандидатов среди населения.



Современные методы поиска персонала следующие:

- ▶ Поиск кандидатов в социальных сетях – актуальный, недорогой, но трудоемкий метод привлечения персонала. Хорошо подходит для поиска молодых специалистов и специалистов среднего звена.
- ▶ Поиск кандидатов в сети Интернет (форумы, специализированные сообщества) — недорогой, но довольно трудоемкий метод. Позволяет обратиться к узкому кругу специалистов, а также получить рекомендации на интересных кандидатов.

Отбор кандидатов.

- ▶ Процесс отбора кандидатов в наше учреждение проходит в 3 этапа:
 1. Отбор по резюме – рассмотрение данных кандидата на соответствие подходящей должности.
 2. Собеседование - с директором СПб ГБУ ПМЦ «МИР», специалистом отдела кадров, руководителем подразделения.
 3. Испытательный срок – проверка кандидата на профессиональную пригодность и способность справляться с трудовой нагрузкой.

Только по успешному прохождению кандидатом в должность всех вышеперечисленных этапов, принимается решение о приёме на работу. Однако, уже в момент прохождения этапов случается отсеивание кандидатов, не обладающих минимальным набором требуемых характеристик, необходимых для работы на вакантной должности.



Работа сотрудника учреждения.

- Первой отличительной чертой нашей кадровой технологии является и последующее ведение сотрудника, уже после приёма на работу. В этом очень помогают взаимодействие с ранее устроенными сотрудниками.

Благодаря взаимодействию с сотрудниками учреждения, которые уже имеют стаж в своей работе, молодые специалисты быстрее вливаются в коллектив, лучше адаптируются в своей рабочей должности, повышается качество труда.

Анализ кадровой технологии.

- На основании всего вышеперечисленного можно сформулировать следующие выводы:
 1. Уточнено определение технологии привлечения персонала, как совокупности действий, ориентированных на долгосрочное взаимовыгодное удовлетворение потребностей сторон (работника и работодателя), вступающих в трудовые отношения.
 2. Обозначены подходы к формированию кадрового имиджа и привлекательности организации на рынке труда.
 3. Предложены мероприятия по развитию технологии привлечения сотрудников. Обоснована практика наставничества для адаптации молодых специалистов.
 4. Данные методы найма и технологии принятия на работу в должность всегда индивидуальны и потому могут быть пересмотрены с целью улучшения привлекательности организации на рынке труда.



Спасибо за внимание!

