

Инtranет-рекрутинг

ИЛИ

**«Как внедрить ротацию в
регионах»**

HR-practice



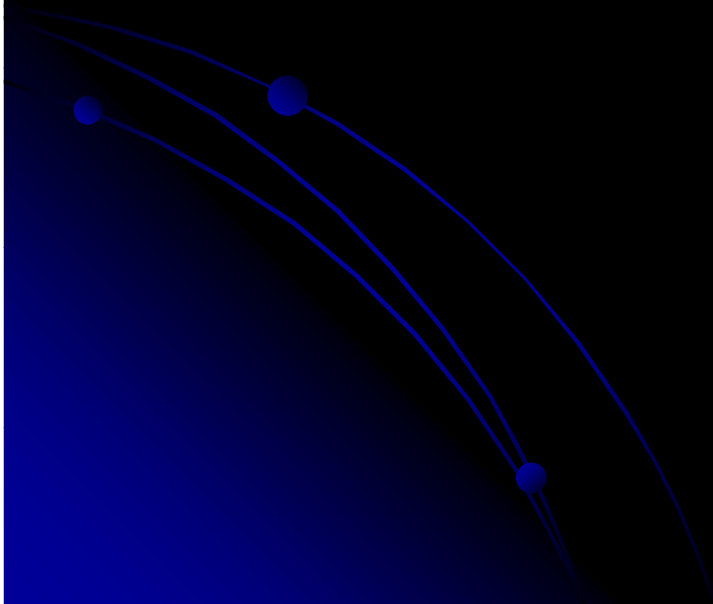
- Что же такое Интранет-рекрутинг
- Преимущества внутреннего отбора персонала
- Принцип действия Интранет-рекрутинга
- Как, используя требования к должности и профиль компетенций, составить описание должности для системы Интранет-рекрутинга
- Работа с анонимностью кандидатов
- Подготовка «благоприятной почвы» для адаптации сотрудника
- Отбор «того, кого надо»
- Общение с «бывшим хозяином» переводимого сотрудника
- Бюджетная составляющая программы Интранет-рекрутинга

Предпосылки появления программы

- Принятое правило: «Карьерный рост внутри компании»
- Разветвленная региональная сеть или иерархическая структура компании
- Нецелесообразность содержания штата региональных рекрутеров
- Прозрачность карьерного роста внутри компании
- Упрощение процедуры адаптации сотрудников
- Предвзятость руководителей структурных подразделений

Инtranет-рекрутинг:

- Это комплекс системных действий по поиску и отбору персонала в компанию, использующий для оптимизации временных и ресурсных затрат внутренние сайты компании.



Внутренний отбор персонала

Преимущества:

- Сотрудники компании понимают ее специфику.
- Сокращенное время адаптации.
- Каждый сотрудник осознает, что «его карьера в его руках»
- Сравнительная стоимость повышения/перемещения ниже стоимости сотрудника на внешнем рынке.
- Снижение % оттока информации на внешний рынок.
- Дань моде: «стабильность компании во время кризиса»
- И т.д.

Принцип действия Интранет-рекрутинга

- Создание внутренней странички HR-департамента
- Обеспечение регулярной посещаемости всеми сотрудниками компании данной странички
- Анализ и описание внутренней вакансии и требований к кандидату на данную должность
- Отбор наиболее подходящих кандидатов из претендентов (заочный)
- Подготовка и проведение очного отборочного тура
- Подготовка перемещения кандидата на новое рабочее место
- Работа с «отсеянными» кандидатами
- Информация о закрытии вакансии на страничке.
Эссе об отборе. Новая вакансия ☺

Создание вакансии в системе Инtranет-рекрутинга

Анализ вакансии:

Причина и целесообразность появления.

Сбор информации о сотрудниках отдела, где открылась данная вакансия.

Сбор и анализ информации о коммуникационных связях вакансии.

Сбор и анализ информации о функциональных обязанностях и полномочиях (помимо должностной инструкции).

Сбор и анализ информации о стоимости данного специалиста на внешнем рынке.

Уточненная функционально-коммуникационная карта должности.

Создание вакансии в системе Инtranет-рекрутинга

Создание профиля компетенций должности:

Профиль компетенции составляется следующим образом:

- Количественные компетенции
- Качественные компетенции
- Индивидуальные характеристики

Как определить компетенция либо индивидуальный навык? Под компетенцию всегда можно разработать профессиональный тест (кейс) – для проверки наличия и степени развития навыка. К индивидуальным относятся физиологические параметры сотрудника и неизменные качества на протяжении года: знание языка, компьютера. Если в применении к параметру можно ответить на вопрос «в наличии/ в отсутствии» - это разряд индивидуальных характеристик. Возраст, привлекательность, стрессоустойчивость...

Для идеальной пропорции профиль компетенций должен разрабатываться, учитывая следующие требования:

- Количественные компетенции: n , где n – количество компетенций, не больше 6
- Качественные компетенции: $n-1$, где n – количество компетенций
- Индивидуальные характеристики: $n-2$, где n – количество компетенций

Профиль компетенции должности = $n+(n-1)+(n-2)$, максимальные параметры:

Профиль компетенции должности = $6+(6-1)+(6-2)$

Создание вакансии в системе Инtranет-рекрутинга

На страничке выкладывается:

- Название должности, город, условия оплаты.
- Профиль компетенций к данной должности.
- Кейс на проверку ключевой компетенции.
- Просьба описать свое виденье функциональных обязанностей данной должности.
- Задание, вытекающее из корпоративных особенностей компании.

Заочный отбор кандидатов:

После размещения вакансии ожидаем решения заданий, кейсов, описание виденья функциональных особенностей кандидатов.

Отбор максимально приближенных к требуемым ответов.

Анализ социальных составляющих кандидатов.

Получение характеристик на интересующих кандидатов у непосредственных начальников.

- Сравнение полученных профилей с требуемым профилем кандидата, учитывая и пожелания сотрудников отделов.

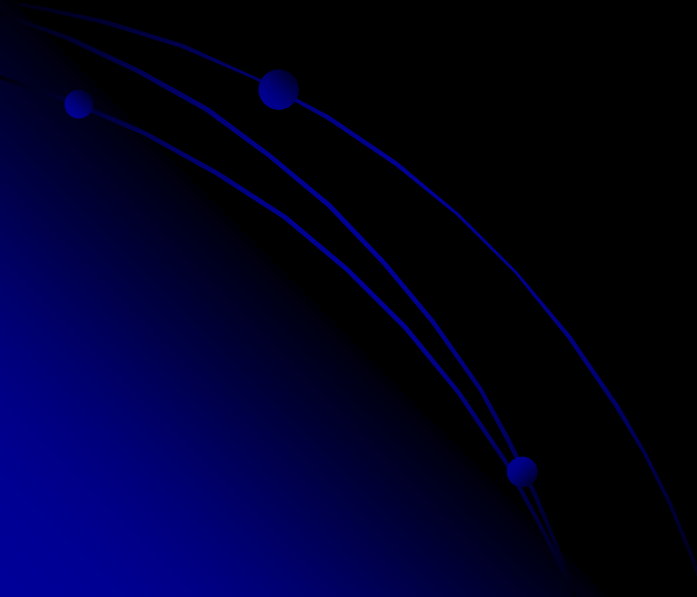
Определение «тройки лидеров».

Обратная связь с отсеянными кандидатами.

Подготовка и проведение очного отборочного тура

- Встреча кандидатов с непосредственным руководителем
- Встреча кандидатов с будущими сотрудниками
- Коллегиальное согласование лучшего из соискателей на заявленную должность
- Оглашение результатов претендентам.
- Согласование даты выхода на новое рабочее место с учетом необходимой подготовки
- Корректировка планов развития отсеянных кандидатов.

Перемещение кандидата:

- Уведомление «бывшего» начальника о победе в конкурсе его подчиненного.
 - Разработка адаптационного обучения для сотрудника, отобранного для закрытия вакансии.
 - «Передача дел» сотрудникам «бывшего отдела»
 - Документальный перевод
- 

Итоги:

После перехода сотрудника на новое место, на страничке с вакансией размещается информация о закрытии вакансии, ответы на задания и решения кейсов, эссе об очном отборе и объявление **НОВОЙ** вакансии, с которой перешел сотрудник, если данная вакансия не закрыта сотрудниками отдела.

Начальнику переходящего сотрудника выписывается премия за подготовленного сотрудника.

Сотрудники компании убеждаются, что все **зависит только от них.**

Данная система позволяет сэкономить время,
ресурсы компании на 23-27%

С пожеланием удачи

HR-practice

«Для Вас и Вашего бизнеса»

