1. Способы поиска персонала

Условно специалисты выделяют четыре способа подбора персонала. Однако, стоит учесть, что действенные пару лет назад методы подбора сотрудников, могут уже устареть и не принести ожидаемый результат. Кадровику важно подобрать сбалансированное соотношение между проверенными временем способами подбора персонала и новыми методами поиска. Использование того или иного метода также зависит от того типа сотрудника, который требуется компании.

Рекрутинг

Под рекрутингом подразумевается подбор сотрудников распространенных профессий, как правило, среднего и низшего звена. Открывшаяся вакансия размещается там, где объявление увидит, как можно большее число людей, находящихся в активном поиске. Например, массовый набор персонала, когда поставлена задача в короткий срок укомплектовать новый объект.

Скрининг

Наименее затратный способ поиска сотрудников. Предназначен для поиска соискателей на вакансии персонала младшего звена, от которых не требуется специальных знаний и навыков. Подбор проходит в течение 1-7 дней, на основе формальных признаков. Минус техники в том, что рекрутер не касается таких сторон, как мотивация, личностные и психологические качества сотрудника.

Эксклюзивный поиск

Эта технология применяется не только по отношению к тем, кто в поиске работы, но и в отношении работающих специалистов. Так подбираются руководители высшего и среднего звена, узкопрофессиональные работники.

Head Hunting

Этот способ считается наиболее затратным, но в большинстве случаев затраты себя оправдывают. Смысл заключается в том, что руководителя или редкого специалиста, в котором заинтересована компания-конкурент, переманивают, предлагая более выгодные условия работы. Технологию хэдхантинг применяют опытные рекрутеры с навыками ведения переговоров, умением детально проанализировать рынок и специфику работы в конкретной должности.

1. Открытая запись в команду фриланс-разработчиков, связанных только 1 проектом.

Плюсы:

* Легкий способ поиска как для исполнителя, так и для заказчика.
* Способность указывать, с помощью необходимой платы, нужные сроки выполнения заказа и квалификации разработчиков

1. Поиска единомышленников, готовых вместе рисковать и полностью отдаваться делу.
2. Вопросы:

* 1. «Расскажите о себе»
* «Назовите ваши сильные стороны»
* «Назовите ваши слабые стороны»
* «Кем вы видите себя через 5 лет?»
* «Расскажите о своих предыдущих заслугах»