

КРЕАТИВНІ ПІДХОДИ ПОШУКУ ПЕРСОНАЛУ: НЕСТАНДАРТНІ ІНСТРУМЕНТИ ЗАЛУЧЕННЯ ЛЮДЕЙ

Рудь Н.Т.

Луцький національний технічний університет, м. Луцьк

Робочі сайти, флаєри, оголошення в газеті та навіть реклама вакансій в інтернеті вже не дають бажаного результату. Кандидати часто їх просто не бачать. Щоб залучати претендентів краще, потрібно виділятися та використовувати нові методи [1, 2]. Розглянемо деякі із них.

Гейміфікація дозволяє ідентифікувати потенційних кандидатів, ставлячи перед гравцями реальні проблеми, які потребують певних навичок. Запропонуйте кандидатам розгадати загадку або розв'язати ребус [1, с. 82, 83] та зробіть відповідь «ключом» до співбесіди. Потік охочих влаштуватися значно збільшиться.

Спонсорство та благодійність. Виступіть спонсором у громадському заході, який не лише дасть компанії додаткову рекламу, а й дозволить знайти людей із певної сфери чи рівня розвитку. Наприклад, конкурс дизайнерів, кулінарне змагання, шоу «Управлінські поєдинки». За оцінками експертів, за останні десять років кількість учасників благодійних акцій збільшилась удесятеро.

Мультики та QR-коди. У питанні оголошень не варто обмежуватися лише білбордами та флаєрами. Розміщувати їх можна як завгодно і будь-де. Використовуйте QR-коди, за допомогою яких будь-хто може вийти на сторінку роботодавця з інформацією про вакансії. Розміщуйте їх у будь-якому місці, де на них звернуть увагу. Розміщувати QR-коди можна навіть на автомобілях або на асфальті перед будівлею конкурентів.

Таємні агенти. Часто подивитися на кандидата з боку виявляється набагато вдалішим рішенням. Такий підхід може дозволити вам неупереджено оцінити кандидата у справі. Це працює, якщо вам потрібні, наприклад, співробітники з високим рівнем навичок продажу чи розвиненими софт-скилами. Якщо працівник неспроможний працювати за умов стресу, він втрачає загалом від 50 до 60 відсотків робочого дня. Тому перевіряльнику кандидата рекрутеру можна не обмежуватись стандартним набором послуг. Рекрутер цілком може спровокувати конфліктну ситуацію і подивитися, як кандидат поведеться в ній. Це дозволить ще раз переконатися у його професійних навичках та зрозуміти, як співробітник реагує на стрес.

Для наймання персоналу першочергово необхідно інвестувати у рекрутинг. Якщо необхідні найкращі працівники, вони мають бути кращі за вас.

Література:

1. Бок Л. Робота рулить! Уроки Google: правила гри у команді мрії / Пер. з англ. А. Дудченко. Київ: Наш формат, 2016. 424с.
2. Laloux F. Reinventing organizations: A guide to creating organizations inspired by the next stage of human consciousness. Brussels: Nelson Parker, 2014. 384 p.