

# 5 стратегий подбора высококлассных сотрудников

Внедрение эффективной стратегии подбора персонала поможет уменьшить текучесть кадров, сократить расходы на наем персонала, обеспечить более качественный набор персонала и сделать бизнес более эффективным и прибыльным.

75%



75% работодателей по всему миру изо всех сил пытаются найти сотрудников с необходимыми им навыками.

До 5 раз



Плохой наем может стоить работодателям до 5-кратного размера заработной платы.

41%



41% сотрудников увольняются из-за отсутствия возможностей продвижения

## 1 Продвигайте свой лучший бренд

Выделите свою компанию на фоне других и привлечите высококлассных кандидатов, описав, что является уникальным в вашей компании.

**Определите уникальные преимущества** работы на вашу компанию: от стабильности до скидок на продукцию.

**Поддерживайте согласованность коммуникаций** и руководствуйтесь своим предложением цены.

**Создайте свою репутацию бренда, который стремится к росту сотрудников.**

**Относитесь к кандидатам** вежливо, последовательно отслеживая и оперативно реагируя.



## 2 Совершенствуйте свои вакансии

Создавайте вакансии, которые точно описывают вашу компанию и должность.

**Начните с преимуществ** работы, таких как оплачиваемые выходные или отпуск по беременности и родам и уходу за ребенком.

**Четко обрисуйте ожидания**, уровень необходимой квалификации и основные задачи работы.



**Укажите диапазон окладов**, учитывающий оплату на других предприятиях вашей отрасли и области.

**Дайте простые инструкции** по подаче заявок.

## 3 Попробуйте нишевые доски объявлений о вакансиях

Загляните на отраслевые сайты вакансий, где можно разместить вакансию, что позволит вам выбрать более специализированный пул талантливых кадров.

**Ищите сайты**, ориентированные конкретно на вашу отрасль, от розничной торговли до технологий.

**Определите, может ли использовать сайт**, рекламирующий сезонные работы, должности фрилансеров или возможности для волонтеров.



## 4 Задействуйте свою собственную сеть

Помните, что семья и друзья, бывшие сотрудники и контакты в социальных сетях могут быть очень полезными ресурсами при поиске кандидатов.

**Опубликуйте информацию об открытии вакансии** в таких сообществах, как LinkedIn, Twitter и Facebook.

**Попросите участников своей расширенной сети** связаться со всеми, кто может быть заинтересован.

**Попросите нынешних сотрудников** или коллег размещать сообщения в своих сетях.

## 5 Поймите, что собеседование — двусторонний процесс

Собеседование — это возможность для вас и кандидатов убедиться в том, что условия подходят вам обоим.



**Составьте список** соответствующих вопросов об опыте, карьерных целях и навыках кандидатов.



**Будьте готовы ответить** на их вопросы о вашей компании и занимаемой должности.



**Пригласите нынешних сотрудников** принять участие в процессе собеседования.

**Не останавливайтесь на приеме на работу.** Важной частью привлечения отличных сотрудников является знание того, как их удержать. Вы можете превратить перспективных сотрудников в ценные, целеустремленные кадры, признавая их сильные стороны и достижения и предлагая им возможности для роста с помощью обучения, наставничества и многого другого.