

### Источники поиска

Самая сложная и самая важная часть нашей работы состоит в том, чтобы соотнести потребности и возможности работодателя и потенциал кандидата. В процессе подбора кандидата на вакантную должность консультант использует ряд методов, которые дополняют друг друга.

Основными методами являются:

Прямой поиск – самый деликатный, сложный и, вероятно, самый эффективный метод определения настоящих профессионалов. Наши консультанты могут непосредственно связаться с успешно работающим специалистом, которого могло бы заинтересовать более интересное и перспективное предложение. Прямой поиск осуществляется с максимальным учетом интересов как клиента, так и кандидатов. Наши клиенты могут быть уверены в строгом соблюдении принципов профессиональной этики.

База данных нашего агентства – это ценнейший источник информации о специалистах самых разных профессий. Поиск по базе данных тесно связан с прямым поиском, он основан на использовании контактов, которые сложились у рекрутеров с соискателями за годы работы.

Объявления о вакансиях в СМИ. Деятельность средств массовой информации по обслуживанию рынка труда также продолжает развиваться. Сегодня существует немало специализированных изданий в Иркутске и городах области. Мы сотрудничаем именно с теми средствами массовой информации, которые адресованы как широкому кругу читателей, так и узким специалистам.

Internet – один из самых удобных методов общения с нашими клиентами и кандидатами. На нашем корпоративной сайте вы можете познакомиться с нашей работой и сразу же начать сотрудничество с нами. Здесь вы найдете всю необходимую информацию, включая новые вакансии и новости кадрового рынка Иркутска. Вы можете заполнить бланк-заказ или анкету и отправить ее нам в режиме on-line и мы обязательно свяжемся с вами наиболее удобным для вас способом.

### Методы и этапы работы

После того, как поиск потенциальных кандидатов на должность завершен, следующим шагом является отбор наиболее подходящих для данной вакансии специалистов. В данном случае очень большую роль играют именно профессионализм консультанта, его умение оценить потенциал и личные качества кандидата на ту или иную позицию.

#### Собеседование.

С каждым из наших кандидатов консультант проводит персональное интервью с целью определить квалификацию, мотивацию в поиске работы, а также соответствие его потенциала и личностных характеристик требованиям компании-заказчика. Наши консультанты разработали общую технологию проведения собеседования, результаты

которого предоставляются работодателю вместе с резюме кандидата.

### **Тестирование.**

При необходимости мы проводим тестирование кандидатов, которое позволяет определить как профессиональные навыки и знания, так и психологические характеристики.

Проверка рекомендаций производится на последнем этапе процесса отбора. Она документирована и с ее результатами по желанию могут быть ознакомлены клиенты.

### **Презентация кандидатов.**

Консультант представляет краткий список кандидатов клиенту для первого и второго интервью. С этого момента задача консультанта состоит в том, чтобы помочь кандидату и клиенту встретиться и прийти к финальному решению. При необходимости консультант расширяет поиск. Консультант поддерживает периодический контакт как с клиентом, так и с кандидатом после его принятия на работу, чтобы быть уверенным в том, что обе стороны удовлетворены и не имеют претензий.