

Selles failis leiad soovitusliku struktureeritud ülevaate, kuidas disainida ja teostada tõhusat värbamistegevust väike- ja keskmises ettevõttes.

Värbamisprotsess

Värbamisprotsessi etappideks on:

1. Eeltöö
2. Konkursi algatamine
3. Värbamistegevused
4. Kokkuvõte



1. Eeltöö ja vajadus

- Millised on peamised tööülesanded?
- Milliseid kompetentse on vaja leida?
- Ametikoha profiil, ootused kandidaadile (kogemus, haridus, oskused, teadmised, väärtused, isikuomadused, suhtlemisoskused jms)
- Töötasu vahemik
- Töötamise muud tingimused (paindlik töö, asukoht, iseseisvus, ülesanded, töövahendid jms)

2. Konkursi algatamine ja loomine

- Kes on sihtgrupp, kellele kommunikeeritakse, kus nad liiguvad?
- Milliseid kanaleid ja meetodeid kasutatakse (FB, LinkedIn, tööporaalid, töötajate võrgustik, sihtotsing, värbamine teenusena jms)
- Milline on kampaania visuaal (näiteks kas põhjalik töökuulutus või pigem banner huvi tekitamiseks, sümboolika ja kujundus), kas on eraldi töökuulutuse leht (karjäärilehel)?
- Mis on aktiivse kampaania ajaline raamistik (algus ja lõpp või nõ ujuv otsing)?
- Milliseid etappe värbamisprotsessis läbi viiakse (CV voor, kohtumised, ülesanded, testimine, soovitude küsimine, taustauuring jms)
- Mis on pakett, mida ollakse valmis töötajale pakkuma?

- Millised tingimused ja nõudmised on välistavad?
- Luuakse TÖÖKUULUTUSE lõplik versioon

3. Värbamistegevused

- Töökuulutuse ja kampaania avaldamine valitud kanalites
- Kodulehel ametikoha kohta info avaldamine (nn karjäärilehel)
- Kandidaatide saadetud infoga tutvumine, CV dokumendid ja avalikud profiilid (jooksvalt või etapi lõikes)
- Esimene seleksioon CV voorust
- Värbamisetappide elluviimine vastavalt plaanile: näiteks telefonivestlus, veebikohtumine, grupivestlus, iseseisev ülesanne, test, materjalide esitamine (portfoolio), kompetentside hindamine, vms
- Jooksev kommunikatsioon kandidaatidele
- Finaalkandidaadid -> lõplik otsus
- Lõplik kommunikatsioon kandidaatidele
- Tööpakkumine parimale kandidaadile

Värbamistegevused



4. Kokkuvõte

- Värbamise tulemuslikkuse hindamine, nt kulude kokkuvõte, ajaline panus, värbamisprotsessi pikkus; värbamise kvaliteet, sh. vaatamiste arv, kandidaatide arv, kandidaatide tagasiside ja rahulolu protsessiga, ...
- Kandidaatide andmete säilitamine Talent Pool`is (valik, keda soovitakse hoida tuleviku võimaluste jaoks)
- Õppetunnid ja tarkuseterad edaspidiseks :-)