

**Уважаемый работодатель!**  
**Для обеспечения предприятия подходящими кадрами служба занятости проводит ярмарки вакансий.**

#### **Формы проведения ярмарок:**

- городская (районная) ярмарка вакансий рабочих мест (*принимают участие большое количество предприятий, местом проведения выбирается одно из наиболее известных и транспортно-доступных учреждений*);
- ярмарка-презентация рабочих мест предприятия (*помещение для проведения ярмарки определяется предприятием*);
- выездная ярмарка (*проводится на предприятии*);
- мини-ярмарка вакансий (*обычно проводится на базе информационного зала центра занятости, участниками мини-ярмарки могут быть одно или несколько предприятий*);
- специализированная ярмарка вакансий (*проводится для отдельных категорий населения, либо по отдельной группе профессий; групп предприятий, объединенных по отраслевому принципу*);
- гарантированные собеседования (*проводится предварительный отбор кандидатов; отобранные кандидаты приглашаются на личное собеседование с работодателем в назначенное время*).

#### **Информация о ярмарках вакансий, а также о гарантированных собеседованиях размещается:**

- на стендах в центрах занятости населения;
- на официальном сайте Главного управления по труду и занятости населения Курганской области <http://czn.kurganobl.ru> (главная страница, раздел «Деятельность», подраздел «План работы государственных учреждений Центров занятости на месяц»);
- в средствах массовой информации.

#### **Участвуя в ярмарках, вы сможете:**

- встретиться и побеседовать с претендентами на заявленные свободные рабочие места и должности;
- подобрать необходимые кадры с учетом требований;
- при наличии дефицитных вакансий провести отбор требуемых работников на конкурсной основе;
- организовать презентацию своего предприятия в удобной для вас форме;
- установить контакты и получить квалифицированные консультации по различным вопросам занятости.



# Стоит ли участвовать в ярмарках вакансий?

Поиск и подбор квалифицированного персонала для предприятия - важная и одновременно сложная задача. Недостаточно, чтобы просто закрывать периодически возникающие вакансии. Важно еще обеспечить постоянный приток соискателей извне. Одним из способов поиска кадров является участие работодателей в работе ярмарок вакансий.



**Ярмарка вакансий** - форма подбора работников, способ трудоустройства. Проводится в виде встречи, собрания; представляет собой организованную возможность непосредственного контакта работодателей с потенциальными работниками, в ходе которого представители предприятия информируют об имеющихся у них вакантных местах и назначают время и место для дальнейших переговоров в целях проверки профессиональной пригодности претендентов или оформления на работу.

## Как организовать участие предприятия в ярмарках вакансий?

Для этого подойдет следующий алгоритм:

- составьте список с контактами служб занятости;
- узнайте о датах проведения ярмарок вакансий и об условиях участия в них;
- продумайте, как будете позиционировать свое предприятие в качестве работодателя, подберите необходимые наглядные материалы, рекламную продукцию;
- составьте список вакантных мест, которые *всегда актуальны* для вашего предприятия.

### Участие в ярмарке вакансий.

Предварительно нужно подготовиться:

- подберите (составьте) необходимые бланки для записи информации о ходе собеседования;
- приготовьте анкеты (для заполнения соискателем);
- подготовьте список вопросов, которые необходимо задать соискателю.
- когда кандидат пришел на собеседование, постарайтесь настроить его на разговор (например, задайте какой-то простой вопрос) и уже после этого расспросите его обо всем, о чем вы хотели бы узнать;
- сделайте необходимые пометки в бланках собеседования и сформулируйте предварительный вывод (подходит кандидат или нет);
- завершите беседу.

### Систематизация данных о кандидатах.

Создайте на рабочем столе компьютера папки с данными о кандидатах, заносите информацию о них в базы данных (например, в программе Excel), делайте необходимые пометки (чем интересен кандидат) или просто храните распечатанные версии резюме кандидатов в папках-скоросшивателях.

Действуя по такой схеме, вы обеспечите приток достаточного числа кандидатов. Это позволит вам отобрать наиболее подходящего из них.

Преимущества данного способа привлечения персонала – непосредственное общение с претендентами на должность, а недостатки – мероприятие проводится нечасто.

При этом следует иметь в виду нюансы, которые могут повлиять на скорость закрытия вакансии:

- если вы сами ясно не представляете себе, каким должен быть успешный кандидат, то процесс его поиска растянется во времени; поэтому максимально полно (для себя) составьте портрет кандидата;
- не стоит забывать также и об автоматизации отбора соискателей.

Просмотрите на **официальном Интернет-ресурсе Федеральной службы по труду и занятости «Работа в России» [www.trudvsem.ru](http://www.trudvsem.ru)** резюме подходящих кандидатов, выберите среди них наиболее достойных, проведите телефонное интервью, назначьте собеседование.

