при реализации предложенных мер; позволит грамотно управлять денежной массой на макро- уровне.

1. Сазонов С.П., Езагина И.А. Экономическая безопасность кредитной организации: факторы, угрозы, направления укрепления // - 2016. - С. 42-46
2. Официальный сайт Центрального Банка России [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://cbr.ru/banking_sector/credit/list_ko/ (дата обращения 24.02.2021)
3. Тарасова Н.В., Нестеров А.А. Механизм комплаенс-контроля в системе обеспечения экономической безопасности кредитно-финансовой организации // Экономика и управление: проблемы, решения. Издательский Дом "НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА" № 12, том 3, 2020. С. 108-114. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44519184>
4. Поляничко Д.Г. Экономическая безопасность коммерческого банка: система обеспечения финансовой устойчивости // 2017. – С. 123-128
5. Положение Банка России от 16.12.2003г. №242-П «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах // «Вестник банка России», 2004, №4

Федюкина Т.В., Бидбунова К.М.

Инструменты Рунета при подборе персонала

*Московский автомобильно-дорожный государственный технический
университет (МАДИ)
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/lj-03-2021-106

idsp: ljjournal-03-2021-106

Аннотация

В данной статье представлены результаты опроса сотрудников различных предприятий в чьи функциональные обязанности входит поиск и подбор персонала. На основе полученных результатов опроса авторами данной работы были разработаны рекомендации по подбору персонала для сотрудников, которые не имеют специального образования в сфере HR-технологий, но тем не менее выполняют подобные функции. Указанные рекомендации также представлены в данной работе.

Ключевые слова: поиск и подбор персонала; персонал; сайты рунета; управление персоналом; рекомендации по подбору персонала.

Abstract

This article presents the results of a survey of employees of various enterprises whose functional responsibilities include the search and selection of personnel. Based on the results of the survey, the authors of this work developed recommendations for the selection of personnel for employees who do not have a special education in the field of HR technologies, but nevertheless perform similar functions. These recommendations are also presented in this paper.

Keywords: search and selection of personnel; personnel; runet sites; personnel management; recommendations for recruitment.

Введение. Технологии поиска и подбора персонала непрерывно развиваются. Источников для поиска персонала становится все больше, возникают специализированные порталы, используются социальные сети. На сегодняшний день существует множество интернет источников, которые раскрывают суть технологии поиска и подбора персонала. Подобную информацию можно найти как в журналах («Директор по персоналу», «Управление персоналом», «HR-Journal», «Кадровое дело» и др.), так и в статьях, представленных на порталах «HeadHunter.ru», «Rabota.ru» [3-5].

Данные источники освещают актуальные темы в сфере управления персоналом и дают практико-ориентированные советы.

В современных организациях работа кадровых служб и руководящего состава непосредственно связана с поиском и отбором персонала. Отбор кадров – одна из центральных функций управления, поскольку именно от них в конечном счете зависят экономические показатели компании и конкурентоспособность в целом [1]. На сегодняшний день для подбора персонала достаточно всего лишь воспользоваться специализированным порталом [2]. Тем не менее, не все сотрудники, обладают необходимыми навыками подбора персонала с помощью интернет-технологий, именно поэтому авторами настоящей работы были разработаны рекомендации по использованию сайтов Рунета для поиска и подбора персонала для тех сотрудников, которые не имеют навыков в области HR-технологий.

Основная часть. В период, предшествующий пандемии, авторами данной работы было проведено исследование о современных процессах поиска и подбора персонала. В рамках данного исследования был проведен опрос пятидесяти сотрудников различных организаций, в обязанности которых входила функция поиска и подбора персонала. Данный опрос позволил получить авторские мнения специалистов, выявить самый популярный сайт по подбору персонала, определить удовлетворенность (или неудовлетворенность) источниками по подбору персонала. Результаты опроса показали, что несмотря на то, что у сотрудников каждой из организаций название должности не всегда одинаковое (менеджер по персоналу, сотрудник отдела кадров, HR-менеджер, заместитель руководителя службы HR, начальник группы персонала, специалист по подбору персонала, рекрутер и др.), в их служебные обязанности входит такая функция, как поиск и подбор персонала. Стоит отметить, что только 60 % респондентов имели базовое образование в области HR-технологий.

Результаты опроса показали какими сайтами по подбору персонала чаще всего используют респонденты при поиске кандидатов. Результаты приведены на рис. 1:

Рис.1 «Выбор оптимального сайта»

Полученная информация дает возможность выделить сайт HeadHunter.ru – этот сайт выбирают 80% опрошенных.

Также мы выяснили какой сайт по мнению респондентов является наиболее удобным в использовании (рис. 2):

Рис.2 «Оценка интерфейса сайтов»

По рисунку видно, что наиболее привлекательными сайтами являются HeadHunter.ru и SuperJob.ru. Так же мы можем выделить сайт JobLab.ru, который тоже привлекает внимание специалистов, однако, не все сотрудники им пользуются.

В рамках своего исследования мы считали важным выяснить какие дополнительные средства поиска персонала используют респонденты. Полученные данные отражены в рис. 3

Рис.3 «Выборка дополнительных источников поиска и подбора персонала»

Поиск кандидатов среди знакомых, друзей и родственников позволяет экономить финансовые средства организации, в некоторых случаях может ускорить процесс поиска кандидата. Данный метод используют 30% опрошенных.

Привлечение выпускников можно осуществлять посредством организации ярмарок вакансий в университетах, а также проводить программы практик и стажировок. Данный метод позволяет повысить HR-бренд компании. Метод привлечения выпускников используют 36% опрошенных.

Метод СМИ (размещение объявлений в газетах и журналах) чаще всего эффективен при закрытии массовых вакансий (например, поиска продавцов или кассиров, когда на одну позицию требуется сразу несколько сотрудников). Данный метод применяют 22% опрошенных.

Социальные сети являются популярным ресурсом для подбора персонала (особенно среди аутсорсинговых организаций). Компании создают специализированные группы для публикации вакансий. Чаще всего подбор в социальных сетях ориентирован на студентов, которые хотят совмещать учебу и работу. По результатам опроса, социальные сети используют 40% опрошенных.

Важной информацией является процент подбора кандидатов на вакансии на различных сайтах (рис. 4):

Рис.4 «Выбор сайта по частоте закрытия вакансий»

Чтобы удостовериться в полученной информации, мы попросили респондентов указать на каком конкретно сайте в последний раз была закрыта текущая компания (рис. 5):

Рис.5 «Выбор сайта по последней закрытой вакансии»

Получив необходимые данные, смело можно утверждать, что именно на сайте HeadHunter.ru работодатели чаще всего подбирают кандидатов на вакансию. Далее в рейтинге SuperJob.ru и JobLab.ru.

Так же мы не могли не узнать у респондентов, что они думают о ценах и услугах, которые представляют сайты по подбору персонала. Результаты представлены на рис. 6:

Рис.6 «Выбор сайта по оптимальности цены предлагаемых услуг»

Стоит отметить, что большинство респондентов затрудняются в выборе оптимального сайта с точки зрения ценовой политики, но в тоже время чаще всего сотрудники обращаются к услугам сайтов HeadHunter.ru, SuperJob.ru и JobLab.ru.

В рамках выполненного исследования, нами было принято решение о разработке рекомендаций по подбору персонала для сотрудников предприятий малого и среднего бизнеса. Это связано с тем, что штатное расписание предприятий малого и среднего бизнеса не предусматривает такую «рабочую единицу» как «специалист по подбору персонала», тем не менее данная функция осуществляется и, как правило, непрофильным сотрудником. В связи с этим, разработанные нами рекомендации ориентированы на сотрудников предприятий малого и среднего бизнеса, которые не имеют навыков подбора в области HR-технологий. С нашей точки зрения, приведенные ниже рекомендации, позволят снизить риски в различных аспектах многогранного процесса подбора персонала (Рис.7).

Рекомендации по использованию сайтов Рунета для сотрудников, не владеющими навыками в области HR-технологий

Рис.7 «Рекомендации по поиску и подбору персонала»

1. При осуществлении подбора персонала рекомендуется использовать несколько специализированных сайтов. Это необходимо для привлечения большего числа кандидатов на вакансии компании. В связи с этим, первоначально необходимо определиться с какими сайтами Вы планируете работать;

2. Далее необходима регистрация Вашей компании от лица работодателя (следует указать тип организации, название, численность сотрудников, город, Ваши контактные данные);

3. Рекомендуется следить за актуальной информацией в сфере HR-технологий (например, изучать авторские статьи на тему эффективного подбора персонала). Вникая в суть системы управления персоналом, Вы сможете повысить свою квалификацию в таких вопросах как проведение интервью, грамотное составление объявления о вакансии и др. На сегодняшний день, большую базу авторских статей имеют сайты HeadHunter.ru и SuperJob.ru;

4. Сайты по подбору персонала предлагают многочисленные платные услуги, которые могут оказаться как полезными, так и наоборот. Чаще всего работодатели приобретают такие услуги, как: размещение вакансий, доступ к базе резюме, брендированная страница (оформление вакансий в корпоративном виде). Большое количество платных услуг предлагают сайты HeadHunter.ru, SuperJob.ru, Rabota.ru, Zarplata.ru Сайт. В то время как, сайт JobLab.ru является полностью бесплатным. Ваша задача – изучить и выбрать необходимые услуги для продвижения вашего объявления, или же воспользоваться специальным доступом к резюме для самостоятельного поиска.

5. Рекомендуется размещать в профиле информацию о компании. Это дает возможность потенциальным кандидатам оценить HR-бренд вашей компании;

6. Определить оптимальный уровень оплаты труда за работу, которую предлагает Ваша компания, можно посредством мониторинга заработных плат. Это необходимо выполнить до заполнения анкеты вакансии на сайте. Мониторинг заработной платы комфортнее всего проводить на сайте HeadHunter.ru, это также подтверждается ответами наших респондентов;

7. Рекомендации по составлению объявления о вакансии. В объявлении необходимо указать: название организации, предлагаемую должность, основные требования к должности, должностные обязанности. Для привлечения кандидатов некоторые компании прописывают специальные льготы, дают краткое описание компании, отражают корпоративную атмосферу, существующую в компании, а также публикуют размер заработной платы. Указание заработной платы является положительным моментом для потенциального соискателя. Однако, с нашей точки зрения, установление заработной платы «по результатам собеседования», позволяет предварительно отсеять кандидатов, которые не уверены в своей компетентности;

8. Если Вы приобрели услугу «Доступ к резюме», то Вы начинаете самостоятельный поиск и приглашаете, тех кандидатов, чье резюме соответствует требованиям к вакансии. Обращайте внимание на заполнение резюме – соответствуют ли заявленные вами требования той информации, которую соискатель разместил в своем резюме;

9. Если Вы приняли решение не использовать платные услуги сайтов по подбору персонала, то потенциальные кандидаты самостоятельно будут откликаться на вакансию Вашей компании. Соискатели самостоятельно будут отправлять Вам своё резюме и сопроводительное письмо, если их заинтересует вакансия Вашей компании;

10. Рекомендуем не оставлять без внимания «Индекс вежливости работодателя». При поиске работы соискатели обращают внимание на процент просмотра резюме – это может отражаться на выборе компании. Считаем важным просматривать и давать обратную связь по всем откликам от соискателей;

11. После получения обратной связи от кандидатов – необходимо создать «лонг-лист» со списком ваших кандидатов. Лонг-лист составляется на основе тех кандидатов, чьи резюме соответствуют заявленным требованиям;

12. Следующим этапом является собеседование. Это может быть тестирование, скайп собеседование, телефонное интервью, бизнес-кейс, собеседование в формате vcv и др. Результатом собеседования является отбор кандидатов, которые с Вашей точки зрения, наиболее подходят для работы в Вашей компании. После собеседования из «лонг-листа» составляется «шорт-лист»;

13. Претендентов из «шорт-листа» необходимо пригласить на личную встречу для проведения итогового этапа собеседования. Данное собеседование также может проходить в любой удобной для обеих сторон форме: групповое собеседование, личная беседа, ассесмент-центр и др.;

14. После выбора кандидата необходимо сделать ему предложение о трудоустройстве в Вашу компанию;

15. Несомненно, не стоит ограничиваться лишь специализированными сайтами по подбору персонала. Чтобы увеличить количество соискателей на вакансии Вашей компании резонно разместить объявление о вакансии в социальных сетях и специализированных группах. В случае, если Вы стремитесь привлечь на вакансию Вашей компании молодую аудиторию, социальные сети становятся хорошим инструментарием в данном процессе.

Вывод. В рамках проведённого исследования нами было выявлено, что сотрудники, которые занимаются подбором персонала не всегда имеют образование в сфере HR-технологий. В основном это характерно для предприятий малого и среднего бизнеса, где штатное расписание не предусматривает подобной должности и данный функционал возлагают на сотрудников других направлений. Современные интернет-ресурсы существенно облегчают поиск и подбор персонала. Тем не менее есть ряд особенностей и трудностей, с которыми сталкиваются неопытные рекрутеры. Представленные в статье рекомендации по подбору персонала могут помочь выстроить работу по подбору персонала и позволят не совершить некоторых ошибок.

1. Обухова, А.И. Исследование метода убеждения при подборе персонала / А.И. Обухова, Л.А. Сониная // Science time. – 2015. – №4(16). – С.568-573.
2. Топ 10 лучших сайтов для поиска сотрудников в России, где можно разместить вакансии / Интернет-портал: <https://vse-kursy.com/read/772-luchshie-saity-dlya-poiska-sotrudnikov-v-rossii.html> (дата обращения: 02 марта 2021г.)
3. 3 способа продвинуть бренд работодателя через соцсети / Интернет-портал: <https://hh.ru/article/27635> (дата обращения: 02 марта 2021г.)
4. Как составить профиль должности / Интернет-портал: <https://prosto.rabota.ru/post/portrait-candidate> (дата обращения: 02 марта 2021г.)