Научная статья

Original article

УДК 316.354:351/354

DOI 10.55186/26584964_2022_5_6_17

ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕКРУТИНГОМ

RECRUITMENT MANAGEMENT TOOLS

Алексей Алексеевич Шишкин, Аспирант, Новосибирский государственный университет экономики и управления (630099 Россия, г. Новосибирск, ул. Ядринцевская, д. 53), тел. 8 (999) 655-06-90, kontrolsea@gmail.com

Alexey A. Shishkin, Graduate student, Novosibirsk State University of Economics and Management (53 Yadrintsevskaya st., Novosibirsk, 630099 Russia), tel. 8(495) 655-06-90, kontrolsea@gmail.com

Аннотация. В статье раскрываются основные инструменты управления рекрутингом, доступные для руководителей. Особое внимание уделяется человеческим ресурсам, которые в современных условиях выступают двигателем организации. Автором исследованы работы Баранника М.А., Барежевой В.А., Баталовой А.С., Борисовой Б.Л., Езоповой С.А. ,Захаровой И.В., Котлярова И. Д., Ламбена Ж.-Ж., Старовойтовой Т. А. и Трояна А.Н. На основе их трудов, представлены традиционные и digital-инструменты рекрутинга.

Abstract. the article reveals the main tools of recruitment management available to managers. Particular attention is paid to human resources, which are the engine of the organization in modern conditions. The author studied works of Barannik M.A., Barezheva V.A., Batalova A.S., Borisova B.L., Ezopova S.A. I.V. Zakharova, I.D. Kotlyarova. D., Lambin J.-J., Starovoitova T.A. and Troyan A.N. Based on their works, traditional and digital-recruitment tools are presented.

Ключевые слова: рекрутинг, человеческий ресурс, традиционные инструменты, digital-инструменты

Keywords: recruiting, human resources, traditional tools, digital-tools

В современных условиях основным двигателем организации выступает человеческий ресурс. «Человек представляет собой наивысшую ценность, а наибольший интерес в экономическом плане представляют его способности и интеллект!» [9]. Высококвалифицированные и преданные своему делу специалисты готовы брать на себя ответственность, проявлять инициативу и содействовать достижению общих целей коллектива.

В границах профессиональной производственной среды сотрудники взаимодействуют друг с другом, посредством чего достигается определенная эффективность. Для реализации этого, руководителям необходимо уделять особое внимание подбору сотрудников, а в частности, инструментам рекрутинга.

Рекрутинг представляет собой «процесс сбора информации, поиска и найма персонала используя инструменты и платформы для продвижения и рекламы работодателей и кандидатов на рабочее место…» [6].

Руководителями организаций используются как традиционные, так и digital-инструменты системы подбора персонала. Изучением этих инструментов в разное время занимались исследователи и менеджеры по управлению персоналом: Баранник М.А., Барежева В.А., Баталова А.С., Борисова Б.Л., Езопова С.А. ,Захарова И.В., Котлярова И. Д., Ламбена Ж.-Ж., Старовойтова Т. А. и Троян А.Н. На основе их трудов, изучим несколько инструментов рекрутинга.

Традиционные инструменты

1. Резюме. Как правило, его оставляют сотрудники до встречи с работодателем. «Это представление кандидата о себе в виде небольшого рассказа» [2], в котором он перечисляет свои профессиональные навыки, предыдущие места работы, прикладывает портфолио, если это необходимо.

2. Интервью. «Собеседование с потенциальным сотрудником наиболее популярный способ поиска и подбора персонала» [1]. Но, отметим, что специфика интервью и его структура не позволяют в полной мере оценить качества и навыки

кандидата. «Часто случается, что результаты интервью противоречат реальной ситуации…» [1].

3. Анкетирование. Такой инструмент занимает много времени, поскольку сначала необходимо провести анкетирование, а затем проанализировать его результаты. «Распространенный вариант анкет включает в себя следующие данные: ФИО, возраст и образование, навыки, опыт работы…» [5]. Содержание анкет может различаться в зависимости от целей организации, которые ставит руководитель.

4. Тестирование. Этот инструмент появился и стал развиваться от влияния зарубежных компаний и бизнеса [3]. Он необходим для получения точных сведений о навыках кандидата и его знаниях. Результаты тестирования отражают его способности к выполнению тех или иных задач.

5. Тест на выполнение задач. Работодатель просит кандидата выполнить задание, которое похоже на обязанности сотрудника, принятого на данную должность. «Результаты позволяют оценить, насколько качественно справится со своими задачами соискатель в случае приема на работу!» [4].

6. Опросники. Позволяют определить склонности кандидата к различным сферам деятельности. Наиболее широкое распространение опросы получили в профориентации.

7. Проективные тесты (направлены на скрытые черты характера кандидата на должность). Цель – проанализировать подсознание кандидата. «В результате тестирования работодатель определяет, какие у кандидата есть скрытые черты характера…» [7].

Digital-инструменты

1. Поиск сотрудников в социальных сетях. Этот метод считается актуальным, поскольку социальные сети позволяют получить точное представление о кандидате. Работодатель может сформировать впечатление о нем, просмотрев посты, которые он публикует, увидев, чем он интересуется. «Наиболее популярный среди рекрутеров источник для подбора персонала в социальных сетях – это тематические группы…» [8]. Важно отметить, что каждая соцсеть позволяет отобрать кандидатов на определенные должности. Для реализации этого требуется

только разработать критерии. «В качестве примера использования такого метода в России можно назвать филиал Uber. Разработанному под эту задачу боту удалось закрыть около 20 вакансий в месяц …» [8].

2. Физиогномика. Этот инструмент для подбора будущих сотрудников основывается на анализе характера кандидата, его настроения, мимики, жестов и черт лица [10].

Для руководителя организации или HR-директора, менеджера такие данные позволяют оценить особенности каждого сотрудника: его реакцию на различные ситуации. «От того, насколько уверенно себя чувствует кандидат, во много зависит его будущее в компании. Рекрутер в свою очередь понимает, сможет ли такой сотрудник самостоятельно принимать решение, мыслить логически!» [10].

3. Соционика [8]. Такой инструмент подразумевает, что всем людям можно присвоить определенный «социотип», для каждого из которых характеры определенные черты. В случае системы управления рекрутингом: стиль общения и работы. Метод отбора сотрудников, основанный на «соционике», предполагает проведение соответствующего теста.

4. Стресс-интервью. Главная цель, которую ставят перед собой рекрутеры или руководителя организаций, проводя стресс-интервью – определение стрессоустойчивости потенциального сотрудника. «Для этого во время интервью для кандидата создаются стрессовые или непривычные условия. Работодатели в свою очередь наблюдают за тем, как он поведет себя и какова будет его реакция на шокирующие, непривычные события…» [10].

Таким образом, нами были рассмотрены как традиционные, так и digital-инструменты рекрутинга, которые руководители организаций могут использовать в своей деятельности. Их активное применение решает множество задач по поиску и найму персонала, продвижения и рекламы организаций.

Литература

1. Амбрер Т.В. Практическое управление кадрами. Санкт-Петербург: ЭКСМО, 2017. 197 с.

2. Баранник М.А. Менеджмент услуг. Москва: Издательский центр «Академия», 2019. 290с.
3. Барежев В.А. HR-технологии как одна из составляющих успеха современного учреждения. Санкт-Петербург: ЭКСМО, 2017. 345с.
4. Баталов А.С. Развитие кадрового потенциала. Санкт-Петербург: Наука, 2019. 409с.
5. Борисов Б.Л. Технологии рекламы и HR. Москва: ФАИР-ПРЕСС, 2016. 358с.
6. Езопова С.А. Менеджмент в организациях. Москва: Издательский центр «Академия», 2018. 320с.
7. Захарова И.В. От личного к коллективному.Кадастровый менеджемент. Ульяновск: УлГТУ, 2019. 170с.
8. Котляров И. Д. Сущность человеческих ресурсов как экономического блага. Москва: Издательский центр «Академия», 2019. 145с.
9. Ламбен Ж.Ж. Стратегическое развитие учреждения. Санкт-Петербург: Наука, 2017. 243с.
10. Старовойтова Т. А. Формирование и развитие рынка рекрутинга в России. Москва: НГУЭ, 2018.239с.
11. Троян А.Н. Управление организацией и кадрами. Москва: Сфера, 2019. 452с.

References

1. Ambrer T.V. Practical personnel management. Saint Petersburg: EKSMO, 2017. 197 p
2. Barannik M.A. Service Management. Moscow: Publishing Center "Academy", 2019. 290s.
3. Barezhev V.A. HR technologies as one of the components of the success of a modern institution. Saint Petersburg: EKSMO, 2017. 345c.
4. Batalov A.S. Development of human resources. Saint Petersburg: Nauka, 2019. 409c.
5. Borisov B.L. Advertising technologies and HR. Moscow: FAIR-PRESS, 2016. 358s.

6. Ezopova S.A. Management in organizations. Moscow: Publishing Center "Academy", 2018. 320c.
7. Zakharova I.V. From personal to collective.Cadastral management. Ulyanovsk: UlSTU, 2019. 170s.
8. Kotlyarov I. D. The essence of human resources as an economic good. Moscow: Publishing Center "Academy", 2019. 145c.
9. Lamben Zh.Zh. Strategic development of the institution. Saint Petersburg: Nauka, 2017. 243s.
10. Starovoitova T. A. Formation and development of the recruiting market in Russia. Moscow: NGUE, 2018.239p.
11. Troyan A.N. Organization and personnel management. Moscow: Sphere, 2019. 452s.

© А.А. Шишкин, 2022 Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №6/2022.

Для цитирования: А.А. Шишкин Инструменты управления рекрутингом// Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №6/2022.