

ПОИСК И ПОДБОР ПЕРСОНАЛА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ ПОСРЕДСТВОМ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ

Куликовский С.А.^a

^a Академия управления при Президенте Республики Беларусь, научный сотрудник, sergey_sk09@mail.ru

Аннотация

Залогом эффективной деятельности любой организации являются современные информационные технологии, в том числе в области управления персоналом. Во всем мире созданы и продолжают активно развиваться HRM-системы, которые охватывают все процессы кадровой работы: от поиска и подбора персонала до анализа и оценки эффективности использования трудовых ресурсов. При этом следует отметить, что неоценимую помощь организациям в области управления персоналом могут оказать многочисленные интернет-ресурсы. Например, существует большое количество сайтов, способных значительно упростить и ускорить поиск и подбор персонала. Задача кадровых работников сводится к выбору наиболее оптимального для этого портала. Отсюда возникает объективная необходимость в аналитическом обзоре имеющихся белорусских интернет-ресурсов по поиску и подбору персонала, а также в составлении их рейтинга.

Ключевые слова: персонал, поиск, подбор, интернет-ресурсы, рейтинг, социальные сети.

Веб: <http://library.miu.by/journals!/item.science-xxi/issue.5/article.14.html>

Поступила в редакцию: 14.06.2016.

SEARCH AND RECRUITMENT IN REPUBLIC OF BELARUS USING INTERNET-RESOURCES

Kulikowski S.^a

^a Academy of Public Administration under the aegis of the President of the Republic of Belarus, researcher, sergey_sk09@mail.ru

Abstract

The key to effective activity of any organization is modern information technologies, including in the field of personnel management. In the world HRM systems are created and continue to develop, they cover all processes of human resource management: from recruitment to analysis and evaluation of the efficiency of labour resources use. It should be noted that the invaluable help in personnel management in organizations can be provided by numerous online resources. For example, there is a large number of sites, that can significantly simplify and accelerate the search and selection of personnel. The task of personnel department is reduced to the choice of the most optimal portal for this. Hence, there is the objective necessity of the analysis of the existing Belarusian Internet resources for search and selection of personnel, as well as of compiling their rankings.

Keywords: staff, search, selection, Internet resources, rating, social network.

Web: <http://library.miu.by/journals!/item.science-xxi/issue.5/article.14.html>

Received: 14.06.2016.

Введение

Условием успешного функционирования современной организации является использование информационных технологий, в т.ч. интернет-технологий, ведь в эпоху глобальной информатизации и компьютеризации большинство людей пользуется Интернетом и в личных, и в рабочих целях. По данным исследования аналитической компании eMarket, половина населения Земли – примерно 3,6 млрд человек – к 2018 г. будет пользоваться Интернетом хотя бы раз в месяц. Эти цифры свидетельствуют, что в различных сферах бизнеса происходит смена парадигмы мышления – традиционной, консервативной на инновационную, информационную. Интернет – платформа для коммуникаций, преимущества которой со временем будут только расти [1, с. 110].

Данное обстоятельство оказывает непосредственное влияние на работу служб управления персоналом, перед которыми стоит проблема автоматизации существующих процессов и функций кадрового менеджмента. Несмотря на активное внедрение в организациях HRM-систем, охватывающих все процессы кадровой работы, все большей популярностью при работе с персоналом пользуются различные интернет-ресурсы.

Так, с появлением порталов для поиска работы наступил новый этап в работе кадровых служб. В сети появились огромные базы данных потенциальных сотрудников, доступ к которым на одних порталах можно получить на безвозмездной основе, а на других – на условиях оплаты. Работник, занимающийся поиском и подбором персонала, может самостоятельно выбирать потенциальных кандидатов из уже имеющейся базы резюме или разместить свое объявление о вакансии и затем производить отбор кандидатов.

Однако сложность заключается не только в выборе подходящего механизма поиска и подбора персонала, но и в выборе конкретного ресурса. Поэтому цель данной работы – аналитический обзор основных возможностей интернет-ресурсов, которые могут быть использованы в практической деятельности кадровых служб при поиске и подборе персонала, а также составление рейтинга популярности специализированных интернет-порталов Республики Беларусь по трудоустройству.

1. Специализированные сетевые информационные ресурсы по поиску и подбору персонала

В настоящее время в Республике Беларусь насчитывается огромное количество специализированных интернет-ресурсов, на которых размещаются резюме соискателей и информация об актуальных вакансиях. Для выявления наиболее популярных из них нами было проведено исследование с использованием статистических данных о среднемесечном количестве посетителей и посещений, доступных широкому кругу пользователей на порталах:

- «LiveInternet»: портал, предоставляющий услуги статистики сайтов и ведения онлайн-дневников;
- «Рамблер. Топ 100»: рейтинг-классификатор сайтов российского интернета по различным направлениям;
- «PR-CY»: комплекс инструментов и механизмов, которые дают возможность провести полный анализ сайтов, в т.ч. определить тематический индекс цитирования сайта.

Всего в ходе исследования были рассмотрены 30 белорусских интернет-ресурсов по трудоустройству: jobs.tut.by; praca.by; rabota.by; joblab.by; myjob.by; belrabota.com; vminsck.com; zarplata.by; 24rabota.by; belorus.portalinform.com; rabota.adva.by; tunejadstvo.by; by.myjoble.com; onjob.by; trudbox.by; rdw.by; www.trud.by; vakantno.by; riv.by; joobs.by; by.jooble.org; jobsmarket.by; job-by.info; belmeta.com; mnogoraboty.by; gorodrabot.by; hotwork.by; tutrabota.by; rabotai.by; rbg.by.

В результате анализа статистических данных был составлен рейтинг белорусских интернет-ресурсов по поиску и подбору персонала по среднему количеству посетителей в месяц (по состоянию на 01.03.2016 г), представленный на рисунке 1.

По данным рисунка 1 видно, что среди белорусских пользователей наиболее популярным является интернет-портал РАБОТА.TUT.BY, на долю которого приходится 37,12 % посетителей от их общего количества по рассмотренным ресурсам.

РАБОТА.TUT.BY – белорусская онлайн-площадка, предлагающая широкие возможности для диалога между работодателями и соискателями. Проект является партнерским. По данным [2], в 2001 г. порталом TUT.BY был запущен сайт Jobs.tut.by, который с 01.12.2010 г. был интегрирован с сайтом hh.by, принадлежавшим российской Группе компаний HeadHunter. На данный момент это один из лучших онлайн-ресурсов для поиска работы и найма персонала в Республике Беларусь. В его базе находится более 11 тыс. вакансий, 1,1 млн резюме и 40 тыс. организаций. Конкурентное преимущество ресурса – уникальная гибкая система настройки конфиденциальности резюме. Реализуемые на портале функции способствуют тому, что на нем размещают свои объявления лучшие кандидаты, тем самым работодатели быстрее и качественнее осуществляют поиск персонала.

Далее в рейтинге расположились такие белорусские сетевые ресурсы, как Praca.by и JobLab.by, доля которых составляет 16,19 % и 15,05 % соответственно.

Портал Praca.by – один из крупнейших инновационных ресурсов по поиску работы в Беларуси, который является надежным звеном между работодателями и соискателями с 2000 г. (до 2006 г. – Prof.by). Основатель и владелец – ОДО «Профигруп». Уникальность ресурса – возможность записи и хранения непосредственно на портале информации о результа-

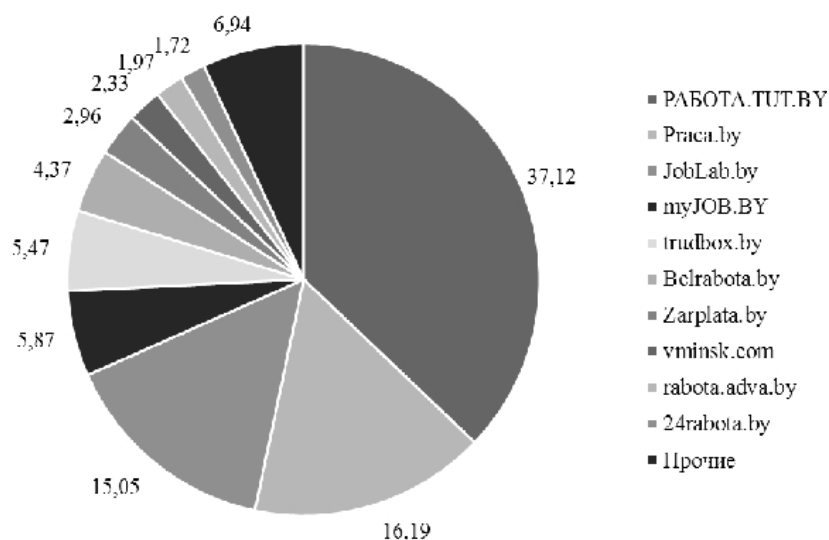


Рисунок 1 – Рейтинг интернет-ресурсов Республики Беларусь по поиску и подбору персонала по среднему количеству посетителей в месяц

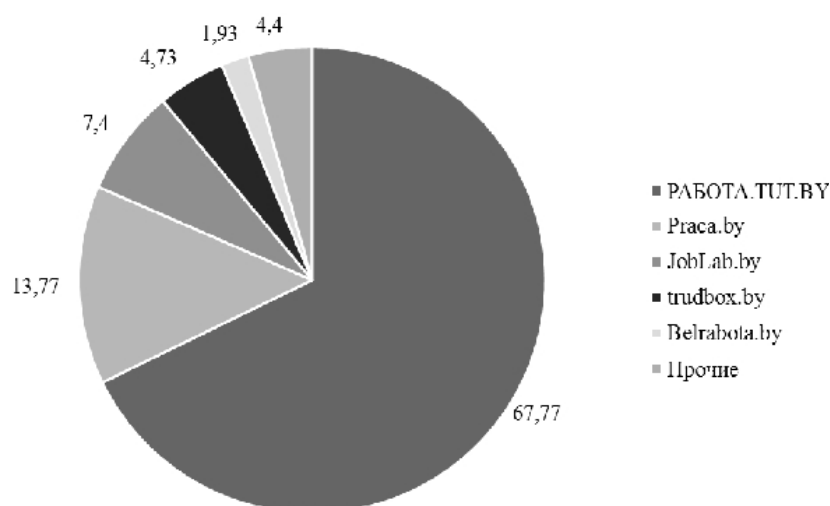


Рисунок 2 – Рейтинг интернет-ресурсов Республики Беларусь по поиску и подбору персонала по среднему количеству посещений в месяц

тах звонков кадровых работников соискателям. Постоянно добавляются новые возможности и удобные инструменты для поиска персонала. На сегодняшний день Praca.by объединяет более 113 тыс. резюме, 37 тыс. работодателей и 222 тыс. зарегистрированных пользователей.

Портал JobLab.by предназначен для поиска и размещения вакансий и резюме в Беларуси по параметрам или каталогам городов и областей страны. На портале публикуются вакансии как прямых работодателей, так и кадровых агентств. Также предусмотрена возможность размещения дополнительной собственной информации. В базе находится более 4,5 тыс. вакансий.

Всего на долю интернет-порталов РАБОТА.TUT.BY, Praca.by и JobLab.by приходится 68,36 % посетителей от общего количества посетителей такого рода ресурсов. Стоит отметить порталы myJOB.BY и Trudbox.by, которые привлекательны для 5,87 % и 5,47 % посетителей соответственно. На долю оставшихся 25 порталов при-

ходит 20,30 % посетителей, большая часть из которых (17 интернет-ресурсов) имеет в своем активе долю менее 1 %.

На рисунке 2 представлен рейтинг белорусских интернет-ресурсов по поиску и подбору персонала по среднему количеству посещений в месяц (по состоянию на 01.03.2016 г.).

Таким образом, наиболее существенную долю среди интернет-ресурсов по количеству посещений в месяц имеет портал РАБОТА.TUT.BY – две третьих всех посещений. На втором месте со значительным отставанием – портал Praca.by, на долю которого в среднем приходится 13,77 % посещений в месяц, на третьем – портал JobLab.by с 7,40 % посещениями. На долю оставшихся 27 порталов из рассмотренных приходится лишь 12,06 % от общего среднемесячного количества посещений, причем 24 из их имеет в своем активе долю менее 1 %.

Ввиду того, что лидирующее положение при поиске и подборе персонала занимает портал

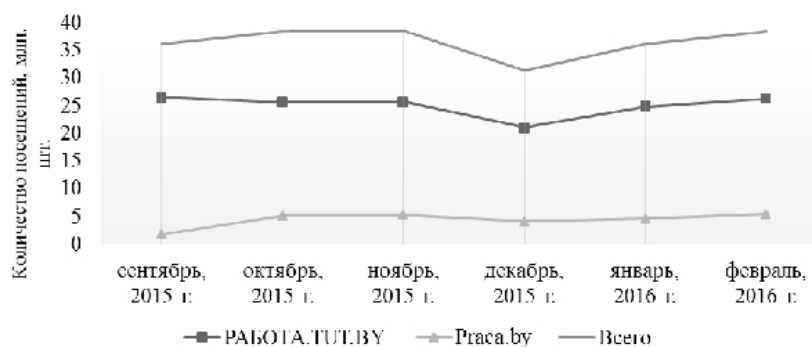


Рисунок 3 – Статистика посещений наиболее популярных интернет-ресурсов Республики Беларусь по поиску и подбору персонала

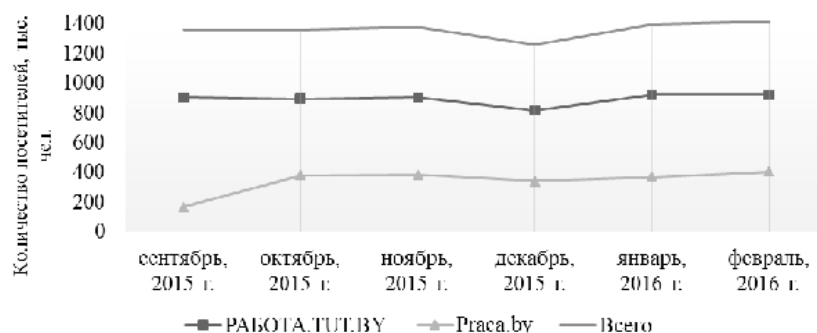


Рисунок 4 – Статистика посетителей наиболее популярных интернет-ресурсов Республики Беларусь по поиску и подбору персонала

РАБОТА.TUT.BY, на рисунках 3 и 4 представлена динамика обращений к данному portalу по количеству посещений и посетителей за полгода (с сентября 2015 г. по февраль 2016 г.). Для наглядности данная информация представлена в сравнении с итоговыми значениями по аналогичным показателям по всем рассмотренным portalам и по второму по популярности portalу Praca.by.

Из рисунков видно, что траектории изменения таких показателей, как среднемесячное количество посещений и среднемесячное количество посетителей по всем сетевым информационным ресурсам, рассмотренным нами в ходе исследования, и по самому популярному portalу среди пользователей – РАБОТА.TUT.BY – совпадают. Причем разрыв между двумя соответствующими кривыми не столь значительный (особенно если сравнивать с остальными белорусскими интернет-ресурсами в этой области). Такой разрыв и траектория свидетельствуют о наличии прямой тесной зависимости показателей среднего количества посещений и посетителей сетевых информационных ресурсов Республики Беларусь по поиску и подбору персонала в месяц по всем portalам от одного ресурса – РАБОТА.TUT.BY.

2. Неспециализированные сетевые информационные ресурсы для поиска и подбора персонала

Существует множество неспециализированных белорусских сетевых информационных ресурсов, на которых размещаются отдельные объявления о

вакансиях. К таким интернет-ресурсам относятся, например, сайты государственных органов и организаций, корпоративные сайты организаций и т.д. Так, на официальном интернет-portalе Минского городского исполнительного комитета помимо прочей информации размещаются объявления о вакансиях г. Минска. В соответствующем разделе «Вакансии Минска» представлены вакансии организаций, поступившие в Управление занятости населения комитета по труду, занятости и социальной защите данного комитета. На официальном сайте Министерства связи и информатизации Республики Беларусь есть подраздел «Вакансии», в котором публикуются объявления об открытых в настоящее время вакансиях непосредственно в данном министерстве. Тем не менее по количеству размещаемых объявлений данные порталы значительно уступают специализированным интернет-ресурсам по поиску и подбору персонала.

Многочисленные неспециализированные интернет-ресурсы способствуют работникам кадровых служб в поиске и подборе персонала и могут использоваться ими в качестве основного или дополнительного канала распространения информации об имеющихся вакансиях. Эффективность применения данного механизма зависит от многих факторов: сферы деятельности конкретной организации, ее размера, известности (популярности) среди потенциальных работников и т.д. Существенным недостатком поиска и подбора персонала посредством таких интернет-ресурсов является временная

неопределенность. После размещения вакансии на неспециализированном портале для работников кадровых служб наступает период ожидания обратной реакции от потенциальных кандидатов, которым, в свою очередь, необходимо каждый раз заходить на отдельную интернет-страницу интересующей их организации и просматривать объявления. Для лиц, которые осуществляют поиск работы в конкретной организации, такой подход является приемлемым, так как нет необходимости просматривать массив вакансий от других работодателей. Зачастую к такому способу прибегают кадровые службы крупных известных компаний, которым постоянно требуются работники разных специальностей, или средних организаций, которым требуются работники по одному направлению специальностей (например, сбытовой организации постоянно требуются торговые представители, IT-компании – программисты и т.д.).

3. Поиск и подбор персонала в социальных сетях

Последнее время набирает все большую популярность процесс поиска и подбора персонала с использованием социальных сетей, блогов, форумов, сообществ. Он имеет свои достоинства и недостатки:

Достоинства:

- низкие финансовые затраты;
- мобильный доступ;
- расширенная география поиска;
- возможность выстраивания доверительных отношений с потенциальным сотрудником и прямой контакт с ним;
- возможность оценки кандидата еще до начала первого собеседования или на этапе принятия решения;
- возможность находить потенциальных кандидатов редких специальностей и узкой направленности и т.д.

Недостатки:

- увеличение времени закрытия вакансии по сравнению со специализированными интернет-ресурсами;
- полное или частичное отсутствие необходимой информации о профессиональной деятельности потенциальных кандидатов;
- вероятность негативной реакции потенциальных кандидатов на сообщения о приглашении их на собеседование (многие пользователи рассматривают социальные сети исключительно как ресурсы для личного общения, а не для общения по профессиональным вопросам);
- нерегулярность посещения потенциальными кандидатами своих личных страниц (сообщение может быть прочитано через несколько недель или месяцев).

Ряд специалистов считает, что информация о вакансиях, полученная из социальных сетей, вызывает больше доверия, чем официальные объявления на

специализированных порталах [3, с. 123], так как в этом случае информация поступает от знакомого потенциальному кандидату человека, который пользуется определенным доверием и уважением.

Для данного способа работы у организации должен быть свой профиль в социальных сетях, который должен содержать информацию об организации, новости, информацию об услугах или выпускаемом товаре [4]. При этом основными вариантами поиска кандидатов с помощью социальных сетей, доступными для работников кадровых служб, являются:

- размещение информации о вакансиях в группе организации;
- массовая рассылка информации о вакансиях для подписчиков группы организации;
- самостоятельный поиск потенциальных кандидатов посредством различных профессиональных групп, групп по интересам и т.д.

Каналами, которые могут использоваться работниками кадровых служб для поиска и подбора персонала, являются популярные социальные сети (Facebook, «ВКонтакте», Twitter, «Мой мир», YouTube, «Одноклассники», Instagram), профессиональные социальные сети (LinkedIn, «Профессионалы.ру», Viadeo, XING, Google+, Timesnet, Cbonds-Contact), сообщества профессионалов, группы по интересам. Каждая социальная сеть или сообщество имеет свои закономерности, которые необходимо учитывать. Например, в сети «ВКонтакте» больше молодежи, в то время как Facebook посещают пользователи старшего возраста с более высоким уровнем дохода [1, с. 112]. Поэтому для того, чтобы процесс поиска и подбора персонала в социальных сетях был эффективным, необходимо правильно выбрать соответствующий ресурс. Работникам кадровых служб необходимо быть крайне внимательными при выходе в социальные сети и правильно строить свои коммуникации, чтобы организация была максимально привлекательной для потенциальных кандидатов. Ключевой принцип в работе с такими интернет-ресурсами – регулярность. Страничками организаций в социальных сетях необходимо заниматься: постоянно обновлять информацию, давать обратную связь, делать интересные публикации, которые привлекут большее число посетителей [5].

Однако следует помнить, что социальные сети могут быть мощным инструментом для формирования как положительного, так и негативного имиджа работодателя. Положительный образ формируется сотрудниками и для сотрудников. Негативный образ работодателя может формироваться стихийно. Его формируют, как правило, отзывы недовольных кандидатов, а также уволенных и штатных сотрудников. Очень важно отслеживать любую информацию о компании и своевременно реагировать на нее [1, с. 112].

Еще одним популярным в последнее время направлением использования социальных сетей при

поиске и подборе персонала является неформальная проверка потенциальных работников. Зачастую с помощью данных интернет-ресурсов можно получить подробную и точную информацию о личности кандидата, его окружении, знакомых, сфере интересов, а также информацию, подтверждающую его профессиональные компетенции [1, с. 112].

Заключение

Благодаря широким возможностям интернет-ресурсов может быть значительно повышена эффективность кадровой работы в организациях. За счет активного использования современных интернет-технологий можно осуществлять поиск и подбор персонала, проводить его оценку и обучение, изучать необходимые правовые, аналитические и другие материалы, обмениваться опытом и т.д. Однако одной из основных проблем использования интернет-ресурсов, посвященных вопросам управления персоналом, является умение быстро ориентироваться в огромном потоке имеющейся информации, своевременно находить и выделять ключевые аспекты, в том числе за счет грамотного выбора оптимальных интернет-ресурсов.

В Республике Беларусь насчитывается более 30 специализированных порталов по трудоустройству, которые служат информационной и коммуникационной площадкой между работодателями и соискателями, но, как показывают составленные нами рейтинги данных интернет-ресурсов по среднему количеству посетителей и посещений, наиболее популярным является портал РАБОТА.TUT.BY. Также выделяются порталы Praca.by и JobLab.by. При ис-

пользовании данных интернет-ресурсов в практической деятельности скорость закрытия вакансий в организациях будет значительно выше по сравнению с другими порталами.

Вторым направлением поиска и подбора персонала посредством интернет-ресурсов является размещение объявлений об актуальных вакансиях на неспециализированных порталах (корпоративных сайтах и т.д.). В этом случае потенциальному кандидату необходимо выбрать конкретную организацию, в которой он хотел бы работать, а затем постоянно просматривать вакансии на ее портале. При этом скорость закрытия вакансий значительно ниже по сравнению со специализированными интернет-ресурсами (в том числе и за счет увеличения времени ожидания откликов на вакансии). Увеличению скорости может способствовать известность той или иной организации среди потенциальных работников.

Еще одно направление – поиск и подбор персонала в социальных сетях. Это наиболее трудоемкий процесс, который, тем не менее, может иметь высокую скорость закрытия вакансий. Здесь важно не только найти подходящего работника, но прежде всего создать и поддерживать положительный имидж самой организации.

Стоит отметить, что грамотное сочетание рассмотренных методов поиска и подбора персонала посредством интернет-ресурсов может способствовать значительному увеличению скорости закрытия вакансий в организациях Республики Беларусь, а самое главное – повышению качества данного процесса.

ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES

1. Ольховская, Ю. Платформа для коммуникаций / Ю. Ольховская // Кадровые решения. – 2015. – № 7. – С. 110–114.
Ol'khovskaya, Yu. Platforma dlya kommunikatsiy / Yu. Ol'khovskaya // Kadrovyye resheniya. – 2015. – No. 7. – P. 110–114.
2. Белорусский портал TUT.BY и HeadHunter запускают совместный проект РАБОТА.TUT.BY [Электронный ресурс] // Marketing.by. – Режим доступа: <http://marketing.by/novosti-rynka/beloruskiy-portal-tut-by-i-headhunter-zapuskayut-sovmestnyy-proekt-rabota-tut-by/>. – Дата доступа: 10.03.2016.
Beloruskiy portal TUT.BY i HeadHunter zapuskayut sovmestnyy proyekt RABOTA.TUT.BY [Electronic resource] // Marketing.by. – Mode of access: <http://marketing.by/novosti-rynka/beloruskiy-portal-tut-by-i-headhunter-zapuskayut-sovmestnyy-proekt-rabota-tut-by/>. – Date of access: 10.03.2016.
3. Гайдученко, Е. Социальный рекрутинг: особенности и риски / Е. Гайдученко // Кадровые решения. – 2015. – № 7. – С. 122–125.
Gayduchenko, Ye. Sotsial'nyy rekruting: osobennosti i riski / Ye. Gayduchenko // Kadrovyye resheniya. – 2015. – No. 7. – P. 122–125.
4. Современные способы поиска и подбора персонала [Электронный ресурс] // HR-по-русски. – Режим доступа: <http://hr-elearning.ru/sovremennyye-sposoby-poiska-i-podbora/>. – Дата доступа: 15.03.2016.
Sovremennyye sposoby poiska i podbora personala [Electronic resource] // HR-po-russki. – Mode of access: <http://hr-elearning.ru/sovremennyye-sposoby-poiska-i-podbora/>. – Date of access: 15.03.2016.
5. Сипатова, М. HR-ы в соцсетях / М. Сипатова // Кадровые решения. – 2015. – № 7. – С. 126–128.
Sipatova, M. HR-y v sotssetyakh / M. Sipatova // Kadrovyye resheniya. – 2015. – No. 7. – P. 126–128.