

**Автор: Борисова Ксения Викторовна, магистрант, Забайкальский
государственный университет, г. Чита, Россия**

Аннотация.

**В данной статье рассматриваются основные методы подбора персонала,
используемые в дефиците персонала на рынке труда. Выявлены
основные проблемы подбора персонала. Предложены современные пути
их решения**

**Менеджмент. Подбор персонала. Методы подбора персонала. Рекрутинг.
HR.**

**Author: Ksenia Viktorovna Borisova, Master's student, Transbaikal State
University, Chita, Russia**

Borisova Ksenia Viktorovna

Abstract.

**This article considers the main methods of personnel recruitment used in the
labour market. The main problems of personnel recruitment are revealed.
Modern ways of their solution are offered.**

**Management. Personnel selection. Personnel selection methods. Human
resources. Recruiting**

**USE OF MODERN RECRUITMENT TECHNOLOGIES IN CASE OF
STAFF SHORTAGES ON THE LABOUR MARKET**

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПОДБОРА ПРИ
ДЕФИЦИТЕ ПЕРСОНАЛА НА РЫНКЕ ТРУДА**

Одним из определяющих факторов успеха любой организации на рынке труда является потребность в высококвалифицированных специалистах на фоне демографического спада и оттоком мигрантов. Важнейшая задача, которую необходимо решить отделу подбора персонала – это поиск и отбор подходящих кандидатов при жестком дефиците кадров. Статистика hh.ru подтверждает дефицит кадров в России — соотношение числа кандидатов к количеству открытых вакансий ниже нормы.

Чтобы эффективно и в срок закрывать вакансии, рекрутерам приходится использовать все возможные способы рекрутинга сотрудников. Современные методы подбора персонала облегчают процесс поиска, подбора, согласования кандидатов с руководством компании, а также позволяют рекрутерам сократить время на закрытие вакансии.

Руководители почти всех организаций понимают необходимость формирования сильного отдела подбора персонала на предприятии. Важность данной сферы деятельности трудно переоценить. Дело в том, что профессионализм, набранного персонала напрямую влияет на эффективность работы всей компании в целом. В связи с этим ошибки, совершенные при подборе персонала, могут принести компании значительные убытки. В то же время подбор лучших специалистов — это отличный инвестиционный капитал.

В современных условиях на рынке труда важно сочетать классические технологии подбора персонала с более современными. Как правило, рекрутеры используют внутренние и внешние методы подбора персонала. Первый заключается в поиске подходящих специалистов среди тех, кто уже работает в компании. Этот метод будет полезен так же в мотивации собственного персонала, сотрудники видят реальную возможность карьерного роста в компании. Разумеется, ресурсы внутреннего поиска ограничены. Одним из важных недостатков данного метода является ограниченный круг кандидатов.

Во втором случае используются внешние ресурсы для привлечения новых сотрудников в компанию.

Холодный поиск или сорсинг — это метод подбора персонала, который предполагает активный поиск и привлечение кандидатов. В отличие от теплого поиска персонала, который обычно заканчивается на размещении вакансий на рабочих сайтах и разборе входящих откликов, холодный поиск предполагает интенсивный поиск кандидатов. Ранее холодный поиск

персонала использовался для поиска кандидатов топ-уровня с профильным образованием, высокой квалификацией и большим опытом работы. Но обстановка на рынке труда вынуждает рекрутером применять данный метод и для подбора линейного персонала.

Скрининг резюме — это предварительная оценка отклика потенциального кандидата, отправленного в ответ на вакансию. Сорсер компании проверяет, соответствует ли образование, опыт работы и конкретные профессиональные знания и умения кандидата тому, что заявлено в требованиях. Далее сорсер передает подходящие резюме рекрутеру для дальнейшей работы с кандидатами.

Рекрутинг — это процесс поиска, привлечения и найма сотрудников. Иными словами, он включает в себя все: от определения потребностей компании в персонале до их закрытия.

Проблему поиска профессионалов в своем деле на рынке труда позволяет решить такой метод привлечения кандидатов, как Executive search или точечный поиск персонала. Инструментами Executive search являются HeadHunting и Management selection.

Основой HeadHunting является переманивание сотрудников у конкурентов за счет более выгодных офферов. К данному инструменту у специалистов по подбору двоякое отношение – каким образом перекупая сотрудников у конкурентов, защитить своих? Согласно исследованию сайта HeadHunter, более половины (54%) опрошенных признались, что им приходилось переманивать сотрудников у конкурентов, 18% отметили, что «хантили» сотрудников у партнеров или клиентов, 11% переманивали у тех и других. И 39% опрошенных не практикуют ни того, ни другого. Те, кому не приходилось переманивать сотрудников, меньше склонны считать эту практику допустимой. Удержание ключевых сотрудников — одна из главных

задач HR-специалистов и руководителей. Одним из методов защиты персонала компании от хантинга является подписание с партнерами и конкурентами, договоров о невозможности переманивая сотрудников. Но основная мера защиты от агрессивного хантинга - повышать лояльность сотрудников компании.

Management selection- представляет собой алгоритм более сложного поиска высококвалифицированных специалистов и руководителей среднего уровня. Как в Хантинге, так и в Management selection первым этапом может выступать Tallent Mapping. Tallent Mapping – это поиск кандидатов на вакансии руководителей или уникальных специалистов.

Networking (нетворкинг) – это поиск сотрудников за счет формирования полезных связей. Руководитель компании или топ-менеджеры посещают мероприятия, где могут познакомиться с подходящими кадрами (например, профессиональные конференции или семинары, курсы повышения квалификации, ярмарки вакансий), а также следят за профильными группами в соцсетях.

Preliminaring (прелиминаринг) — это оптимальный выбор для компаний готовых обучать персонал. Данная методика — это привлечение студентов ВУЗов, молодых специалистов на прохождение производственной и преддипломной практики и, с последующим трудоустройством тех, кто проявил себя лучше всего.

Smartstaffing (смартсаффинг) - поиск резюме потенциальных кандидатов с использованием технологий искусственного интеллекта. Программа изучает большое количество резюме из разных источников и подбирает те, которые соответствуют вакансии.

Рекомендательный рекрутинг (реферальная программа) - система, в которой действующие сотрудники компании или сторонние рекомендатели советуют кандидатуры своих друзей и знакомых на открытые вакансии, если те подходят по опыту работы, квалификации и навыкам. Когда

предложенный кандидат успешно проходит все этапы отбора и попадает в штат, рекрументатель получает вознаграждение.

Где же разместить объявление и начать искать персонал?

Очевидным решением является размещение вакансий на профильных рекрутинговых сайтах таких как HeadHunter.ru, Superjob.ru, Rabota.ru и прочих. Следует обратить свое внимание на такие сайты как «Авито», «Фарпост», «Юла». На данных сайтах также есть раздел, посвященный работе. Размещение в социальных сетях, такие как Fl.ru (биржа фрилансеров), ВКонтакте, Facebook, LinkedIn и телеграмм-каналах помогут найти подходящих кандидатов. Важно размещаться там, где есть активная аудитория.

Объявления о поиске персонала можно размещать на стендах наружной рекламы, например, на баннерах или билбордах, распространять листовки через промоутеров размещать на ТВ и радио.

Подбирать персонал можно и на собственном сайте или телеграм-канале компании, необходимо создать раздел «вакансии» с анкетой для обратной связи и контактами рекрутера.

Внедрение в процесс подбора персонала CRM, искусственного интеллекта, чат-ботов помогают упростить работу, оптимизировать рутинные процессы, ускорить процесс закрытия вакансий.

Сочетание классических и современных методов в сфере найма значительно облегчают процесс подбора персонала, позволяют оптимизировать затраты времени и финансов компании на подбор и адаптацию персонала. Вместо того, чтобы полагаться на один метод в качестве единственного критерия для подбора кандидатов, ваши методы отбора должны быть объединены, чтобы принять максимально эффективно закрывать вакансии.

Процесс отбора сотрудников так же уникален, как и сама организация и лучший формат зависит от многих факторов. Важно найти надежные и наиболее подходящие методы именно для вашей организации.

Постоянно улучшаются методы и технологии подбора персонала. При рассмотрении инструментов рекрутинга организациям важно оценить свои конкретные потребности и выбрать инструменты, соответствующие их целям и ценностям в области рекрутинга.

Список используемой литературы

1. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (последняя редакция) / [Электронный ресурс] — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
2. Барчан Н.Н. Эффективность набора и подбора персонала: системный аспект / Н.Н. Барчан // Образовательная среда сегодня и завтра. Сборник научных трудов X Всероссийской научно-практической конференции под общей редакцией Г.Г. Бубнова, Е.В. Плужника, В.И. Солдаткина. М., 2015. С.177-180.
3. Болтенкова Ю.С. Совершенствование системы подбора персонала в организации: Управление экономическим развитием регионов: анализ тенденций и перспективы развития. Материалы 14-ой региональной научнопрактической конференции (20 мая 2016 г.) / Под редакцией д.э.н. А.В. Полянина. – Орёл: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2016. – 336 с.
4. Беляева С.В., Смирнова, О.П. К вопросу отбора и оценки кандидатов на вакансию в кадровом менеджменте / С.В. Беляева, О.П. Смирнова // Сборник научных трудов вузов России «Проблемы экономики, финансов и управления производством». 2017. № 40. С. 80-82.

5. Демина Н. В. Специфика системы отбора персонала в американских компаниях / Н.В. Демина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 8. – С. 61–65.
6. Дуракова И.Б. Управление персоналом. Учебник /И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, С.М. Талтынов и др.; ИНФРА -М; Москва 2016. -569с.
7. Жулябин Д.Ю. О критериях отбора персонала / Д.Ю. Жулябин // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2017. № 4 (23). С. 120123.
8. Залилов И.Р. Анализ способов (процедур) привлечения персонала / И.Р. Залилов // Синергия Наук. 2017. Т. 1. № 18. С. 360-366.
9. Иванова О.А. Ошибки в отборе персонала / О.А. Иванова, С.А. Макушкин // Материалы Ивановских чтений. 2017. № 3 (14). С. 65-71.