

**Е.С. Зорина,
А.С. Бабасанова**

КОМАНДА МЕЧТЫ И ИНТЕРНЕТ-РЕКРУТИНГ

Поиск пригодного персонала для своей фирмы – это почти искусство, подвластное человеку, который обходится всеми «штучками», созданными в наше время. Когда на рынке труда в интернет порталах тысячи резюме и надо выбрать только одно, современные методы отбора содействуют в принятии правильного решения. Любому руководителю крупного бизнеса или студенту со своим стартапом хочется быть вокруг «правильных» людей не только по уму, но и по душе. Только сильная команда, «команда мечты» может добиться определенных успехов на рынке.

Ключевые слова: выбор команды, персонал, найм персонала, рекрутинг, интернет-рекрутинг.

**E.S. Zorina,
A.S. Babasanova**

DREAM TEAM AND INTERNET RECRUITMENT

To find desirable staff for its company is almost art that can be done with person who use all stuff of our up-to-date time. There are thousands of resume in internet in labor market and one should choose only one, modern ways of staff selection assist in the right decision. Any CEO of a big business or student with his start-up wants to be among good people not only because of mind and brain but because of the «soul similarity». Only strong team as well as dream-team may achieve great success.

Keywords: team selection, staff, hiring, recruitment, internet recruitment.

Качество трудовых ресурсов напрямую зависит от преобразований в экономике и от уровня развития современных рыночных отношений. В конце 90-х годов на отечественный рынок начали заходить западные фирмы, это повлияло на требования, предъявляемые к кадровой политике различных предприятий и производств. Творческие способности сотрудников, их умения и навыки, а также взаимодействие друг с другом, оказали непосредственное влияние на имидж компании, ее конкурентоспособные качества и эффективность использования трудового потенциала.

Смена сотрудников – это стресс для компании, здесь фигурирует как человеческий фактор, так и объективные причины. Бывает такое, что вчера работник кажется достойным, а уже сегодня подводит всех коллег и вдобавок увольняется или внезапно переезжает в другой город, страну, или это молодой человек, который не может «найти себя». Бывает также, руководители не заинтересованы в специалистах, у которых есть сложности с условиями работы

(территориальные требования, ограниченный режим работы и др.) и которые могут сделать только одну работу или один процесс. Смена сотрудников подразумевает под собой не только уход и увольнение, но и прием работников на открытую вакансию.

Примерно 3 характеристики потенциального сотрудника рассматриваются как главные критерии отбора: интеллект, креативность и гибкость. Гибкость не только со смыслом неконфликтность, но и как многогранность возможных выполняемых функций в работе. У американского продюсера, сценариста Лорна Майклза существует правило: «Если в комнате вы самый умный человек, тогда вы выбрали не ту комнату. А если вы восхищаетесь теми, кто окружает вас, тогда, вероятно, вы в правильном месте».

Каким бы гениальным ни был руководитель, в одиночку он не справится со всеми задачами. Существует предел знаний и возможностей одного человека. Коллективный разум всегда сильнее, совокупный опыт всегда шире. Не зря есть поговорка: «одна голова хорошо, а две – лучше». Важно заблаговременно учесть, какие плоды принесет совместная работа при союзе способностей всей команды. Действует общепринятый принцип, что не следует вести бизнес, работу с друзьями и родственниками, предполагается, что профессиональная деятельность для деловых отношений, а друзья для души, жизни. При наличии очевидных плюсов, такая ситуация – это две стороны одной медали. Ибо при неблагоприятном исходе в деловых процессах, есть вероятность, распрощаться и со своими друзьями. «Родные люди вот какие: Мы их обязаны ласкать, Любить, душевно уважать»¹ На работе можно встретить в близком то, чего нет в обычной жизни, то, что может не понравиться, оттолкнуть.

Сильная команда в бизнесе – это ценнейший ресурс, даже если идея проекта банальна, команда может «вытянуть» на успех. Команда не команда без сплоченности, компетенций и мотивации. Мотивация необязательно должна быть материальной, люди работают не только ради денег. Задействовав свои способности и личностные качества, вместе продвигаются на более высокую ступень своего мастерства над интересным делом. Правильный босс отдаст предпочтение людям, которые полны энтузиазма, упорства, амбиций. В соответствии с законом Парето успех заключается в отношении: 20 % таланта и 80 % усердия.

Команда «по духу», прежде всего, нужна для выработки сильных решений какой бы ситуация ни была. Сильные решения – это средние, согласованные и сбалансированные. Наглядность и прозрачность процессов покажут, кто актив, а кто балласт в коллективе. Цель настоящего лидера – превратить нагрузки, жесткие дедлайны в стимул для творчества, для рождения нестандартных решений. «Создайте хороший климат, обеспечьте соответствующую подкормку и предоставьте людям расти самим. Вот тогда они вас удивят», – Дуглас Мак-Грегор.

Тяжело представить современного человека без профайла в социальных сетях, все мы зависим от интернет-пространств, ставших средством коммуника-

¹ Пушкин А. С. Евгений Онегин. Гл. 4.

ции. Тонны информации распространяются с невероятной скоростью через глобальную сеть. Популярность рекрутинга в социальных сетях набирает все большие обороты. Всем известно, что для любой категории специалиста важны личностные характеристики кандидата. И как следствие, на сегодняшний день существует множество сайтов, которые работают на основе инфобизнеса, т. е. создают мост между работодателем и тем, кто ищет себе подходящую вакансию. Примером могут служить, Avito.ru, HeadHunter.ru, ru.indeed.com и др. Кроме того, на данных порталах размещаются дельные советы для различных ситуаций, связанных с персоналом, наймом и карьерой. К профессиональным социальным сетям относится портал LinkedIn, мощнейший инструмент поиска новых талантов, предложенный корпоративным рекрутерам. Фирмы-гиганты, находящиеся на мировом рынке, и те фирмы, что меньше, не могут позволить себе упустить редкие кадры, которые полны новаторских идей.

В целом, рекрутинг (рекрутмент) или подбор персонала – это определенный бизнес-процесс, от умений рекрутера зависят скорость и качество найма, определение адекватных требований и критериев отбора. Все это напрямую может повлиять на уровень дохода в фирме, на социальный статус, на успех в том или ином проекте. Существует прогноз, что в ближайшую декаду некоторые функции хедхантера могут быть делегированы автоматизированным системам и платформам в сети. И это не удивительно, если учесть, что весь наш мир постепенно переходит в смартфоны, планшетные ПК и др.

Интернет-рекрутмент представляет собой совокупность способов и методов по поиску сотрудников различных уровней и отраслевой принадлежности, со свободным преодолением географического расстояния.

Можно выделить следующие виды интернет-рекрутинга:

- job-сайты (ресурсы, направленные на поиск работы и специалистов);
- social media (социальные сети: vk.com, facebook.com, instagram.ru, LinkedIn.com и др.);
- техники он-лайн оценки кандидата (тестирование на аналитические способности, интервьюирование по Skype, сервис видеointервью vcv.ru, отбор по мотивационному письму и др.);
- специализированные сайты компаний, предназначенные для привлечения кандидатов, или страницы об открытых вакансиях на корпоративном веб-сайте (Райффайзен банк – raiffeisen.ru/about/vacancy/, Mars Corp – mars.com/cis/ru/careers, М-видео – job.mvideo.ru, Сбербанк – sberbank-talents.ru);
- блогеры и блоги, которые рассказывают о корпоративной культуре, организационной структуре, проблемах, задачах компании (habrahabr.ru, blog.ucoz.ru.). Корпоративные страницы в социальных сетях и ссылки на них на основном веб-сайте, что относится в большей мере к формированию бренда и положительного восприятия компании как работодателя.

Существует два вида найма: сотрудник ищет работу, и работа ищет сотрудника. То есть компания выбирает лучшего специалиста из тех, кто к ней обратится. Либо сама фирма, исходя из своих возможностей, может пригласить со-

трудника, например, из другой организации. Но чтобы создать действительно работающее объявление о наборе сотрудников, которое распространится в интернете как вирус или о котором будет знать целевая аудитория, рекрутинг используют вместе с маркетинговыми кампаниями фирмы. И вот пример: австралийский разработчик коммерческой системы отслеживания ошибок Atlassian реализовала программу Steal Your Geeks Campaign («Европа, мы едем украсть твоих разработчиков») с целью нанять 15 разработчиков за 15 дней с помощью автобусного тура через Европу. И данная кампания привлекла тысячи специалистов за 5 недель. Еще больший успех Atlassian получила в августе 2009 г., когда запустила новую кампанию по найму 32 инженеров за ограниченный промежуток времени. Тогда использовались социальные сети на максимальном уровне. За 6 месяцев Atlassian получила 2,5 тысяч заявлений от соискателей. Причем бонусы, выплачиваемые за специалиста привлеченному через рекламу для фолловеров (follow me), составляли от 2 до 10 тыс. дол.

Список используемой литературы

1. Форбс Д. А. Как LinkedIn научился зарабатывать на ваших резюме? / Д. А. Форбс. – М., 2014.
2. Сидоров И. Автоматизация рекрутмента: выбираем правильный софт [Электронный ресурс] / И. Сидоров // Все об управлении персоналом и поиске работы NeoHR. – Режим доступа: <http://neohr.ru>.
3. Симанова И. «Реальный» рекрутинг и интернет-рекрутинг: за и против [Электронный ресурс] / И. Симанова // Рекрутинговая компания AVICONN. – Режим доступа: <http://aviconn.com>.
4. Топ-5 дерзких рекрутинговых кампаний Лекси форман-ортиз [Электронный ресурс] // Все об управлении персоналом и поиске работы. – Режим доступа: <http://neohr.ru>.
5. Бородин С. Как создать сплоченную команду в бизнесе [Электронный ресурс] // Сам себе гуру. – Режим доступа: <http://samsebegu.ru>.
6. Глава Oracle – Ларри Эллисон и другие супер-боссы используют эти 3 характеристики для поиска эффективных сотрудников businessinsider.com [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru>.
7. Трещова М. 9 советов по построению команды мечты для стартапа [Электронный ресурс] / М. Трещова. – Режим доступа: <http://www.forbes.ru>.
8. Мацусита К. Принципы успеха / К. Мацусита. – 6-е изд. ; пер. с англ. – М.: Альпина Паблицер, 2013. –127 с.

Информация об авторе

Зорина Елена Сергеевна – кандидат экономических наук, доцент, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: zes79@mail.ru.

Бабасанова Аяна Сергеевна – студент, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11.

Author

Zorina Elena Sergeevna – candidate of Sciences (Economics). Associate Professor, Baikal State University, 664003, Irkutsk, ul. Lenin, 11, e-mail: zes79@mail.ru.

Babasanova Ayana Sergeevna – student, Baikal State University, 664003, Irkutsk, ul. Lenin, 11.