ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И СОТРУДНИКОВ В БЕЛОРУССКОМ МЕДИАПРОСТРАНСТВЕ

Диалог между работодателями и сотрудниками может выстраиваться как внутри конкретной организации, так и во внешней среде, медиaproстранстве. Работодатели активно используют ресурсы медиарынка для формирования положительного имиджа и привлечения новых сотрудников. Стоит отметить, что и СМИ республики проявляют все больший интерес к данной теме.

В 2001 г. на информационном портале «TUT.BY» был открыт сервис «Работа. TUT». Изначально сервис представлял собой исключительно базу вакансий от белорусских компаний и базу резюме от соискателей. В 2010 г. платформа переросла в отдельный сайт jobs.tut.by благодаря объединению с российским сервисом подбора сотрудников HeadHunter.ru [6].

Основное направление деятельности осталось неизменным: база вакансий и резюме, но были введены новые функции, оптимизирующие работу с сайтом. Так, была проведена работа по повышению уровня достоверности предоставляемой информации. По словам директора по проектам TUT.BY Кирилла Волошина, была создана серьезная процедура проверки на подлинность каждой вакансии и каждого работодателя, что дает соискателям уверенность, что и компания, и вакансия действительно существуют. «Для работодателей же был оптимизирован процесс подбора сотрудников благодаря различным способам привлечения внимания к своим вакансиям, а также уникальной системе поиска и обработки резюме. Кроме того, компании получают презентационные страницы, повышающие привлекательность и информативность объявлений» [7].

Еще одним важным нововведением стало создание исследовательского центра. Сотрудники этого центра занимаются изучением белорусского рынка труда: проводят опросы среди работодателей и соискателей, осуществляют мониторинг динамики размещения вакансий и резюме, анализируют уровни зарплат в различных отраслях деятельности. Представленные исследовательским центром аналитические материалы являются актуальными и помогают работодателям и соискателям лучше понимать требования и пожелания друг друга, а также позволяют увидеть состояние рынка труда Беларуси.

Так, недавние исследования показали, что 80 % белорусов готовы сменить работу ради более высокой зарплаты. При этом 41 % белорусов получали встречные предложения от своего работодателя в условиях, когда они решались покинуть компанию. Уступки проявлялись в самой разной форме: более высокий уровень заработной платы, перспективы карьерного роста, новый функционал, гибкие условия труда и премиальные бонусы [4].

Еще одно исследование посвящено синдрому выгорания сотрудников на рабочем месте. Выяснилось, что это понятие знакомо 78 % белорусов. Сотрудники различных компаний показали, к каким негативным последствиям для деятельности всей организации это может привести. Организаторы исследования не только собрали мнения работников, но и дали конкретные советы работодателям по устранению данной проблемы. «По результатам опроса оказалось, что положительное воздействие на борьбу с потерей интереса к работе способны оказать обсуждения проблем и конструктивное взаимодействие с руководством и возможность проявления инициативы для сотрудников. Материальное вознаграждение и даже словесная похвала со стороны начальства может оказать существенное влияние на боевой дух работников. Обучение, повышение квалификации, а также правильно распланированный рабочий день без авралов и переработок будет способствовать энтузиазму и вовлеченности людей в рабочий процесс» [4].

Аналитика подобного рода, ее изучение работодателями и сотрудниками дает возможность оптимизации коммуникационных процессов и стратегии внутреннего PR и HR в белорусских компаниях. Сотрудники получают возможность открыто и безбоязненно говорить о проблемах в своей организации, руководство же получает реальные советы по усовершенствованию рабочего процесса. Таким образом, можно утверждать, что работа исследовательского центра РАБОТА.TUT.BY способствует налаживанию диалога между работодателями и сотрудниками.

Востребованность сервиса РАБОТА.TUT.BY в целом можно оценить следующими показателями. По состоянию на 5 сентября 2016 г. на сайте размещено более миллиона резюме от соискателей со всей страны, более

пятнадцать тысяч вакансий, и представлено 45 тыс. 206 белорусских компаний в качестве потенциального работодателя.

Схожие услуги для соискателей и работодателей предоставляет также интернет-ресурс «Praca.by». Созданный в 2000 г., данный портал, надо отметить, не пользуется таким успехом, как его конкурент РАБОТА.TUT.BY. Сами создатели данного сервиса позиционируют его исключительно как инструмент, ускоряющий процесс налаживания контакта между работодателем и соискателем. Компании также имеют собственные презентационные страницы на «Praca.by», однако они не обладают такой же привлекательностью, как на сервисе-конкуренте. Информация о вакансиях также представлена весьма скупо и не способствует оптимальному формированию имиджа работодателя [5].

Проблема взаимодействия работодателей и сотрудников представлена на белорусском рынке не только технологичными сервисами-базами резюме и вакансий. В последние годы развивается рассмотрение данной проблемы как научного и практико-ориентированного дискурса.

Так, в 2012 г. родилась идея создания мероприятия, объединяющего профессионалов Беларуси в области управления персоналом. В 2012 г. был проведен Первый HR-конгресс. Организационный комитет мероприятия определяет его не просто как конференцию, а встречу профессионалов HR, ориентированную на поиск решений, постановку новых задач и обсуждение актуальных тем. Задачи конгресса сформулированы организаторами следующим образом:

- создание площадки для коммуникации лидеров в сфере HR;
- освещение новых тенденций в области управления персоналом;
- обмен опытом с иностранными коллегами;
- адаптация успешного опыта коллег к существующим условиям;
- представление точки зрения собственников на проблемы и вопросы HR;
- повышение статуса профессии [1].

Первый HR-конгресс проходил под общей темой «Инвестиции в HR», в рамках которой также рассматривались такие подтемы, как «HR-бренд компании как ее стратегический ресурс», «Талант-менеджмент: обучение и развитие сотрудников компании», «Стратегическая роль HR-директора компании» и «Мотивация сотрудников компании». Второй HR-конгресс, проходивший в 2013 г., рассматривал способы удержания и вовлечения сотрудников как стратегическую задачу human resources [1].

Организаторы конгресса, проанализировав обратную связь участников Второго HR-конгресса, пришли к выводу, что белорусский бизнес-рынок не может решить все вопросы взаимодействия с сотрудниками посредством одного мероприятия для профессионалов HR. В связи с этим было принято

решение о создании «Фестиваля HR-технологий», который должен соответствовать следующим критериям:

- для всех HR-ов: начинающих и продолжающих, опытных и не очень;
- инструментальность: узкие практические темы, раскрытые Мастерами-практиками;
- творческое настроение и стиль Casual: неформальное общение, возможность не только отлично поработать, но и пообщаться и отдохнуть. Хорошие идеи приходят в свободной обстановке [3].

Таким образом, HR-конгресс направлен скорее на изучение трендов белорусского рынка труда, дискуссии на актуальные темы и профессиональный рост специалистов в области управления человеческими ресурсами. Фестиваль же ориентируется на конкретные задачи, стоящие перед менеджерами по работе с персоналом, и поиск реальных решений. Актуальность данных мероприятий мы предлагаем оценить, изучив список информационных партнеров, среди которых находим:

- онлайн-ресурс «РАБОТА.TUT.BY»;
- газета «Аргументы и факты в Белоруссии»;
- радио «UNISTAR»;
- интернет-портал «BEL.BIZ»;
- сообщество бизнес-ангелов и венчурных инвесторов «БАВИН»;
- бизнес-журнал «Дело»;
- бизнес-клуб «IMAGURU»;
- интернет-портал «Open.by»;
- бизнес-портал «Maxi.by»;
- интернет-портал «Счастливый персонал»;
- и другие [4].

Как мы видим, развитие взаимодействия между работодателями и сотрудниками интересует как узкоспециализированные издания для деловых людей, так и массовые издания. Это говорит об осознании не только коммерческой, но и социальной важности отношений «работодатель – сотрудник» в Беларуси.

Важным этапом в развитии осознания белорусскими работодателями важности диалога с сотрудниками стало создание независимой ежегодной премии «HR-бренд». Преимущества участия в премии организаторы характеризуют следующим образом. Во-первых, это возможность рассказать о лучших практиках и проектах компании по формированию имиджа работодателя, а также перенять успешный опыт других работодателей. Во-вторых, это признание успеха организации в бизнес-сообществе, среди экспертов и коллег, клиентов и соискателей [2].

Помимо этого, организаторы сформулировали преимущества работы над HR-брендом компании в принципе. К таковым относятся:

- уменьшение расходов на подбор персонала:

- оптимизация расходов на работу с персоналом, в том числе прямая экономия на зарплатах;
- снижение текучести кадров;
- эффективный и нестандартный способ рекламы продуктов или услуг, предлагаемых компанией [3].

Прошедшая впервые в 2014 г. премия показала, как много организаций реализуют проекты по формированию имиджа как работодателя – на главный приз в четырех номинациях претендовали 28 белорусских компаний с 34 проектами. Отметим, что организаторы премии следят за изменением внешних факторов и условий, влияющих на работу организаций. В связи с этим в преддверии «HR-бренда 2015» были сформулированы следующие пункты, определяющие роль специалистов по работе с сотрудниками во время изменений такого рода:

- оптимизируя персонал, сохраняют положительный образ работодателя;
- вовлекают сотрудников;
- подтверждают стандарт качества своей работы над репутацией компании как работодателя;
- возвращают рабочую команду на пик эффективности;
- привлекают сотрудников, готовых возглавить изменения в компании;
- предлагают баланс материальной и нематериальной мотивации [3].

Литература

1. О конгрессе // HR-конгресс Минск, Беларусь [Электронный ресурс]. – 2015. – Режим доступа: <http://hrcongress.by/o-kongresse.html>. – Дата доступа: 05.09.2016.
2. О премии // Премия HR-бренд Беларусь [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа: <http://belarus.hrbrand.ru/2014/about/>. – Дата доступа: 05.09.2016.
3. О фестивале // Фестиваль HR-технологий Минск, Беларусь [Электронный ресурс]. – 2015. – Режим доступа: <http://hr-fest.by/o-festivale/o-festivale.html>. – Дата доступа: 05.09.2016.
4. Партнеры // Фестиваль HR-технологий Минск, Беларусь [Электронный ресурс]. – 2015. – Режим доступа: <http://hr-fest.by/partneri-i-partneram.html>. – Дата доступа: 05.09.2016.
5. Портал на рынке предложений труда praca.by [Электронный ресурс]. – 2000. – Режим доступа: <http://praca.by/>. – Дата доступа: 05.09.2016.
6. TUT.BY // Свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – 2015. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/TUT.BY>. – Дата доступа: 05.09.2016.
7. TUT.BY и HeadHunter (Россия) объявляют о запуске совместного проекта РАБОТА.TUT.BY // TUT.BY [Электронный ресурс]. – 2015. – Режим доступа: <http://news.tut.by/press/185193.html>. – Дата доступа: 05.09.2016.