

ПРОБЛЕМЫ РЕКРУТИНГА И ОЦЕНКИ ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ НАЙМА (НА ПРИМЕРЕ ИТ-СФЕРЫ)

П. П. Делендик

*ГУО «Институт бизнеса Белорусского государственного университета», г. Минск;
delendik.polina@mail.ru;*

науч. рук. – Е. М. Воробьева, канд. экон. наук, доц.

В работе описываются общие особенности подбора персонала. Рассматриваются проблема и методы оценки личностных компетенций работников. Приводится перечень проблем рекрутинга в ИТ-сфере в Республике Беларусь. Предлагаются рекомендации для решения выявленных проблем.

Ключевые слова: рекрутинг; личностные компетенции работников; уберизация; HR-брендинг.

Процесс отбора, подбора и найма персонала является одним из самых важных управленческих процессов в любой компании. От компетентности сотрудников и их эффективности зависят многие показатели организации. Исследование данной темы обусловлено также и проблемой оценки личностных компетенций работников. Необходимы новые исследования для выявления проблем рекрутинга и в частности оценки компетенций работающих, а также рекомендаций по их устранению.

В условиях инновационного развития белорусской экономики огромное место отводится экономически активному населению страны, с присущими ему компетенциями, профессиональной направленностью, личностными качествами, способными обеспечить конкурентоспособность республики на мировом уровне. Как в Республике Беларусь, так и во всем мире спрос на квалифицированные кадры растет все большими темпами.

В связи с активным развитием рыночных отношений в настоящее время во всем мире Республика Беларусь перенимает западные механизмы ведения бизнеса. Для Беларуси рекрутинг является относительно новой технологией управления человеческими ресурсами.

К 2018 году за 5 лет доля ИТ-специалистов в регионах Беларуси выросла на треть, но при этом по-прежнему колеблется в пределах от 0,9 % в Могилёве и до 2,4 % в Гродно. Минск остаётся главным центром притяжения, что связано с его образовательными и карьерными возможностями. Доля удалённой разработки, которая могла бы повлиять на рейтинг регионов, невелика. Офисы крупных компаний и местные

начинания в других населённых пунктах не так многочисленны, чтобы конкурировать за кадры со столицей [1].

Рекрутинг (рекрутмент) – деятельность, направленная на закрытие вакантных рабочих мест компетентными специалистами с соответствующими профессиональными и личностными качествами требованиям рабочего места и заказчика.

Можно выделить следующие ключевые особенности рекрутинга:

1. Рекрутинг способствует созданию HR-бренда, который является современным и эффективным способом создания бренда работодателя. Различные каналы брендинга, отзывы сотрудников о своем рабочем месте, квалификация этих сотрудников позволяют создать в обществе и в кругу потенциальных работников хорошее мнение о своей компании.

2. Designthinking – использование различных семинаров, игр, тематических встреч, хакатонов работодателя показывают свой интерес к личностным качествам работников.

3. HRDigital – переход рекрутинга в цифровую среду. Использование виртуальных рекрутеров-роботов, чат-ботов. Широкое использование HR-аналитики, агрегации (процесс объединения элементов в единую систему) и уберизации (взаимодействие работодателя со сторонними рекрутерами, чьи портфолио собраны на цифровых платформах) [2].

С развитием IT-сферы в Республике Беларусь также возрастают и требования к специалистам. Чтобы быть успешным в той или иной сфере, важно понимать, какими ключевыми навыками следует обладать и каковы запросы работодателя для данной профессии. К современным методам оценки личностных компетенций работников можно отнести:

1. Расчет показателя «компетентность в области информационных технологий». В основу предложенной методики положено мнение о том, что каждому качеству необходимо присвоить весовой коэффициент, отражающий его значимость для сотрудника, для того, чтобы успешно реализоваться в профессиональной деятельности в сфере IT [3].

2. Метод 360 градусов – возможность провести оценку персонала по его окружению. Для получения результатов по этому методу проводят опрос самого работника, его коллег, начальника и подчиненных. Именно этот обширный круг при оценке помогает проследить все тенденции личностного поведения на всех уровнях [4].

3. Анкетирование – прохождение и заполнение разработанных ранее анкет как самим работником, так и его коллегами.

Однако оценка личностных компетенций по данным методам не всегда корректна, так как она носит субъективный характер и не всегда отражает действительное состояние, что подтверждают результаты проведенного исследования. Большинство респондентов руководящего состава

ва известной белорусской компании «Teslasuit», а именно 86 % (24 человека), указывают на то, что существуют проблемы в оценке личностных компетенций сотрудников при найме.

Кроме того, существует целый ряд проблем рекрутинга в IT-сфере в Республике Беларусь, к которым можно отнести: переоценка возможностей как компаний, так и рекрутеров, огромное количество этапов интервьюирования, затягивание принятия решений, изменение требований во время подбора кандидатов, установление возрастных рамок, невовлеченность сотрудников на всех уровнях управления, пассивная агрессия HR-менеджера или рекрутера, измерение всех показателей без понимания и необходимости, составление сложных заданий и их прохождение раньше времени.

Для решения выявленных проблем в сфере IT в Республике Беларусь предлагается:

1. Систематизация рекрутинга. Осуществлять подбор персонала необходимо компетентному человеку, который может верно выстроить данный процесс. Почти каждый процесс рекрутинга включает интервью. Его систематизация не менее необходима. Интервью должно быть интересным, ведь это не допрос, а беседа, из которой собеседник вынесет урок и получит опыт. Кроме этого, интервью должно быть паритетным, то есть вы должны общаться на равных, как потенциальные партнеры, конкретным и честным. Конкретность подразумевает под собой то, что задачи должны быть конкретными и правильными, чтобы вы были заинтересованы в их решении и чтобы кандидат был заинтересован не менее вас. Честность: вы говорите только правду и призываете потенциального работника также говорить правду.

2. Повышение требований к рекрутеру. Не стоит нанимать рекрутеров с недостаточными знаниями, небольшим кругозором и отсутствующим бизнес-мышлением. Выделяют три ключевых фактора компетентного рекрутера: расширенный кругозор; деликатность; понимание бизнес-задач. Кругозор: если человек обладает узким кругозором, то рекрутер будет нанимать и таких же людей. Он не сможет верно расценить тех, у кого данный показатель гораздо шире – это вызовет опасения рекрутера. Деликатность: умение общаться и понимать человека. Не менее важен здесь и эмоциональный интеллект. Не стоит звонить своим кандидатам поздно ночью, писать им по 100 сообщений в день только лишь из-за того, что рекрутер не смог систематизировать свою работу и спросить обо всем и сразу изначально. Понимание бизнес-задач: нельзя нанимать людей не понимая продукты, цели и процессы бизнеса. Чаще это происходит из-за того, что собственники компаний этого не рассказывают своим работникам или наемным рекрутерам. Их нанимают, но не достаточно

вовлекают в процесс развития. Ирина Сенкевич (HR Manager, Align Technology) отметила: «Если человек приходит в ИТ-рекрутмент, он обязан понимать технологии, термины и специфику. Читать не только рекрутерские каналы и блоги, но и в том числе и айтишные, подписываться на разработчиков в твиттере, фейсбуке и других каналах».

3. Привлечение «дорогих» людей. Конечно, бывают и исключения, но, лучший рекрутер – дорогой рекрутер. Эта та роль в организации, на которой не стоит экономить. Лучше заплатить много изначально, чтобы собрать отличную команду и работать с ней в последующем, чем заплатить мало и развалить абсолютно все.

4. Правильная трата денег. Меньше тратьте на заманивание людей и больше – на первое впечатление и удержание. Инвестируйте в бренд работодателя. Сделайте так, чтобы людям у вас было хорошо. Ведь они обязательно расскажут об этом многим, и кандидаты будут приходить к вам сами.

5. Первое место сотруднику, а не клиенту. Восприятие человека как функции больше не работает. Раньше собственник мог сказать: «Я плачу тебе деньги, поэтому работай». Сейчас же это не сработает. Можно платить сколько угодно денег, но если людям с тобой плохо, они не будут тут работать. Они найдут того, с кем им будет хорошо. Ксения Степанян – руководитель проектов по подбору персонала Kaspersky Lab – отметила: Не бросайте работника одиноко думать над оффером, если он взял таймаут, и должен, к примеру, ответить в пятницу, стоит связаться с ним накануне, спросить, как дела, в чем сложности в принятии решения, показать заинтересованность в нем. Это даст вам возможность повлиять на результат.

Библиографические ссылки

1. ИТ в Беларуси-2018: индустрия взрослеет и впитывает все больше «других». Исследование dev.by. Часть 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dev.by/news/it-v-belarusi-2018>. – Дата доступа: 07.03.2020.
2. Стрельникова, Л. А. Актуализация цифровых технологий в управлении процессом подбора персонала / Л. А. Стрельникова, М. М. Лембрикова. – Интернет-журнал «Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС», 2019. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/journal/n/gosudarstvennoe-i-munitsipalnoe-upravlenie-uchenye-zapiski-skags?i=1036900>. – Дата доступа: 07.03.2020.
3. Насейкина, Л. Ф. Методика оценки компетентности будущих ИТ-специалистов / Л. Ф. Насейкина [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://vestnik.osu.ru/2015_1/9.pdf. – Дата доступа: 07.03.2020.
4. «360-градусная» аттестация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studme.org/50994/menedzhment/360-gradusnaya_attestatsiya. – Дата доступа: 07.03.2020.