

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ МАССОВОГО ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА ДЛЯ РАБОТЫ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

Аннотация. В статье рассматриваются методы подбора персонала на массовые позиции для вахтового метода работы. Основное внимание уделено рекомендациям по оптимизации процесса рекрутинга на примере кадрового агентства «Трудовой компас». Рекомендации направлены на обеспечение компании нужными кадрами при снижении времени на набор сотрудников. Изучаются различные методы привлечения и отбора персонала. Особое внимание уделяется применению цифровых технологий в процессе рекрутинга.

Ключевые слова: рекрутинг, массовый подбор персонала, цифровые технологии.

I.S. Osipenko,
O.V. Chistyakova

DIGITALIZATION OF MASS RECRUITMENT PROCESSES FOR SHIFT WORK

Abstract. The article discusses the methods of recruiting staff for mass positions for the shift method of work. The main attention is paid to recommendations on optimizing the recruitment process using the example of the HR agency «Labor Compass». The recommendations are aimed at providing the company with the necessary personnel while reducing the time for recruitment. Various methods of recruitment and selection of personnel are being studied. Special attention is paid to the use of digital technologies in the recruitment process.

Keywords: recruiting, mass recruitment, digital technologies.

Введение

В современных условиях из-за меняющегося рынка труда и нехватки квалифицированных и неквалифицированных кандидатов процесс подбора персонала приобретает все более сложный характер.

По мнению Чистяковой О.В., «проблемы привлечения специалистов особенно остро стоят в восточных регионах России, где реализуется множество инвестиционных проектов» [1].

Особую трудность представляет массовый подбор персонала для работы вахтовым методом. Для закрытия большого количества вакансий требуются значительные затраты времени и большие трудозатраты со стороны работников кадровых агентств.

Система кадрового рекрутинга играет ключевую роль в управлении человеческими ресурсами и функционировании компаний. Кадровые агентства анализируют рынок труда, определяют актуальные требования к персоналу, отслежи-

вают изменения в заработной плате, чтобы оперативно обеспечивать компании необходимым количеством требуемых сотрудников.

Рекрутинг включает в себя различные методы отбора, подбора и найма персонала, которые должны соответствовать современным требованиям и учитывать влияние внешних и внутренних факторов. Эффективные технологии отбора способствуют привлечению талантливых специалистов, что становится залогом будущего успеха компании. Особого внимания заслуживает совершенствование подходов к массовому подбору персонала для работы вахтовым методом, в том числе цифровизация рекрутинга.

Цель и задачи исследования

Цель исследования – на основе теоретических положений выработать рекомендации по совершенствованию методов подбора персонала для работы вахтовым методом.

Задачи исследования:

- изучить проблемы и особенности современного рекрутинга в России;
- проанализировать особенности деятельности кадрового агентства «Трудовой компас»;
- предложить комплекс актуальных методов массового подбора персонала для работы вахтовым методом.

Методы исследования

В ходе проведения исследования были изучены труды российских ученых, а также использованы следующие методы: метод сбора и обобщения информации, методы анализа и синтеза.

Полученные результаты

Современный рекрутинг нацелен на поиск и найм новых сотрудников для организаций. Процесс начинается с публикации вакансий, далее анализируются полученные резюме, организуется интервью с претендентом на должность и принимается решение о возможности трудоустройства. Далее организуется контроль за работой нового сотрудника со стороны кадрового агентства во время испытательного срока.

Таким образом, рекрутинг сегодня достаточно сложный процесс, требующий адекватных методов и инструментов поиска и отбора кандидатов. Обычно, крупных организациях функции рекрутинга выполняет HR-отдел, небольшие компании часто обращаются к услугам кадровых агентств при необходимости расширения штата.

В настоящее время тенденции в рекрутинге и на рынке труда изменились кардинально. Если ранее кандидаты активно искали работу и конкурировали за привлекательные предложения, то теперь ведущие компании сами борются за высококвалифицированных специалистов, зачастую снижая свои требования к опыту и навыкам.

Кадровый голод стал одной из наиболее актуальных проблем в 2023–2024 годах. Исследование, проведенное платформой SuperJob в конце 2023 года, показало, что 85 % российских компаний испытывают недостаток кадров. За год количество вакансий увеличилось в полтора раза, однако число резюме не возросло. В результате около трети рекрутеров закрывают вакансии за два-три месяца, хотя ранее большинство справлялось с этим менее чем за месяц [2].

По данным Head Hunter, в 2023–2024 годах наибольшим спросом пользовались следующие категории персонала: рабочий персонал в сфере производства и сервисного обслуживания; персонал в области продаж и розничной торговли, а также специалисты в сфере строительства и недвижимости.

В условиях дефицита кадров значительно смягчились требования к кандидатам. Менее значимыми стали пол, возраст, место проживания. Компании стали активнее нанимать женщин, пожилых или молодых сотрудников, фокусируясь на ключевых навыках и качествах, необходимых для выполнения работы. Это позволило расширить воронку подбора и выявить действительно важные критерии отбора.

Изменился и портрет кандидата, и критерии отбора. Компании начали внедрять новые методы оценки персонала. Все чаще для анализа резюме используется искусственный интеллект, проводятся онлайн-тесты и собеседования.

В настоящее время наблюдается тенденция, что компании нанимают молодых специалистов и обучают их внутри организации. При привлечении молодых специалистов активно используются мобильные приложения и интернет-платформы, предоставление информации через видео и презентации, а также прохождение квалификационных онлайн-тестов.

Важную роль играет автоматизация процессов рекрутинга. В настоящее время многие компании к внедрению концепции HR Service, позволяющей HR-специалистам уделять больше времени отбору персонала и созданию комфортных условий работы, автоматизируя рутинные задачи.

Профессиональный рекрутер играет ключевую роль в обеспечении эффективного взаимодействия между работодателем и кандидатом на должность благодаря своим многочисленным компетенциям и знанию рынка труда. Он не только помогает работодателям находить подходящих сотрудников, но и заботится о соблюдении интересов кандидатов, что делает его незаменимым помощником в процессе трудоустройства.

Можно назвать следующие основные причины, почему целесообразно испробовать услуги рекрутера. Рекрутеры заинтересованы в успешном трудоустройстве клиента. Они стремятся к тому, чтобы кандидат идеально подходил под требования работодателя, а также учитывают личные предпочтения и профессиональные цели соискателей. Это позволяет создать гармоничные отношения между сотрудниками и организацией.

Рекрутеры, как правило, обладают широким спектром знаний о рынке труда, тенденциях в области HR и особенностях различных профессий. Они могут

предложить объективную оценку квалификации кандидатов и дать рекомендации по развитию карьеры.

Успешное сотрудничество с рекрутером может перерасти в долговременные деловые отношения, которые будут полезны как работодателю, так и самим кандидатам. Постоянное взаимодействие способствует быстрому реагированию на изменяющиеся потребности и возможности рынка труда.

Эффективность работы рекрутера во многом зависит от честности и достоверности информации, предоставляемой обеими сторонами процесса найма. В условиях высокой конкуренции за квалифицированные кадры, внедрение современных цифровых технологий становится необходимым шагом для развития рекрутинга.

По мнению С.А. Баркова и В.И. Зубкова, «для повышения эффективности процесса отбора персонала можно использовать такой инновационный метод, как компетентностный подход. Его суть заключается в разработке единых требований к кандидату, представленных в виде модели компетенций. Компетенции – это обобщенные и глубокие качества личности, отображающие ее способности наиболее универсально использовать и применять полученные знания, умения и опыт, действовать и принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях» [3].

Рассмотрим особенности вахтового метода работы. Раньше вахтовый метод предполагал работу в сложных климатических условиях, вдалеке от населенных пунктов. В настоящее время ситуация изменилась. Работу вахтовым методом практикуют и компании из крупных городов, таких как Санкт-Петербург, Москва, Московская область, Пенза, Белгород, Нижегородская область, Оренбургская обл., Курская обл., Тамбовская обл. и др.

Массовый подбор персонала для работы вахтовым методом применяется в таких сферах, как агропромышленный комплекс (свинофермы, птицефабрики и мясоперерабатывающие комбинаты), кондитерские фабрики, складские организации, тепличные комплексы, сфера услуг (отели, кафе, турбазы) и др.

Кандидаты отбираются по техническому заданию и пожеланиям заказчика. При массовом подборе персонала чаще всего используют такие способы, как объявления, размещаемые на специализированных платформах, таргетированную рекламу и продвижение вакансий в социальных сетях.

Рассмотрим особенности функционирования кадрового агентства «Трудовой компас». Кадровое агентство «Трудовой компас» специализируется на массовом подборе линейного персонала вахтовым методом в Москве, Московской области и по всей России.

Основной сегмент данной организации – это рабочие, не имеющие специального образования в возрасте от 18 до 65 лет, мужчины и женщины. Вахта интересна тем, что они могут заработать намного больше, чем если бы искали работу в родном городе.

Массовый подбор персонала кадровым агентством «Трудовой компас» может включать следующие этапы. Первоначально определяются критерии подбо-

ра, уровень срочности и численность требуемых сотрудников. Далее осуществляется поиск и оценка кандидатов. Для потенциальных кандидатов проводится презентация компании и ознакомление с вакансиями. С заинтересовавшими заказчика кандидатами проводится собеседование, и осуществляется прием на работу. Рекрутер продолжает работать с оформленным кандидатом в течение всего периода адаптации.

Далее кадровое агентство выставляет заказчику счет. В течение семи дней после выхода кандидата на работу заказчик обязан оплатить выставленный счет и подписать соглашение о периоде гарантийного срока. Если привлеченный работник не устраивает компанию, рекрутер обязан заменить его в течение гарантийного периода.

По мнению В.Б. Добровичского [4], а также Д.В. Круглова и О.С. Резниковой [5], в современных условиях чрезвычайную важность имеет внедрения цифровых технологий в процессе рекрутмента. в том числе рекрутинг через социальные сети, использование систем отслеживания кандидатов, проведение видео-интервью, использование виртуальных карьерных ярмарок, использование искусственного интеллекта и специализированных платформ.

Социальные сети позволяют охватить широкую потенциальную аудиторию. Системы отслеживания кандидатов (Applicant tracking system, ATS) позволяют выстраивать цифровые процессы отбора кандидатов на вакансии.

Виртуальные карьерные ярмарки и видео-интервью приобрели популярность во время пандемии COVID-19 и сохранили актуальность ввиду возросшей популярности удаленных видов занятости и низких затрат.

Платформы для работы с кандидатами позволяют одновременно автоматизировать все этапы рекрутмента. Они используют искусственный интеллект, оптимизированный процесс отклика и обратную связь в режиме реального времени.

Искусственный интеллект используется при скрининге резюме, оценка соответствия должности, коммуникациях с кандидатом. Это позволяет снизить степень предвзятости к кандидату.

Исследование LinkedIn показало, что использование искусственного интеллекта сокращает временные затраты на 67 %, сокращает денежные расходы на 30 % и повышает вероятность нахождения подходящего кандидата на 31 % [6].

Выводы

Массовый подбор персонала – это спланированный процесс, который состоит из поиска и выбора из множества кандидатов на однотипные вакансии.

Массовый подбор персонала для работы вахтовым методом применяется в таких сферах, как агропромышленный комплекс (свинофермы, птицефабрики и мясоперерабатывающие комбинаты), кондитерские фабрики, складские организации, тепличные комплексы, сфера услуг (отели, кафе, турбазы) и др.

Для проведения массового поиска персонала требуются значительные затраты как человеческих и финансовых ресурсов. Поэтому для более системного и быстрого закрытия вакансий, предприятия сотрудничают с кадровыми агентствами, чтобы обеспечить компанию соответствующим персоналом в необходимом количестве в кратчайшие сроки и при этом существенно сократить расходы и время кампании на поиск новых сотрудников.

Для массового найма персонала целесообразно задействовать следующие каналы: объявления, размещенные на специализированных платформах, таргетированную рекламу и продвижение вакансий в социальных сетях.

Чрезвычайную важность имеет внедрения цифровых технологий в деятельность кадровых агентств, в том числе рекрутинг через социальные сети, использование систем отслеживания кандидатов, проведение видео-интервью, использование виртуальных карьерных ярмарок, использование искусственного интеллекта и специализированных платформ.

Список использованной литературы

1. Чистякова О.В. Современные аспекты кадрового обеспечения компаний для реализации инвестиционных проектов / О.В. Чистякова // Отечественная наука и практика в контексте глобальных перемен: инновационные решения, цифровые подходы, междисциплинарность и приоритетные направления (г. Санкт-Петербург, 13–14 сент. 2024 г.). – Санкт-Петербург : Изд-во СПбЦСА, 2024. – 193 с.
2. Как меняется рекрутинг: 5 трендов этого года. – URL: <https://prostodar.ru/blog/recruiting-5-trends> (дата обращения: 03.10. 2024 года).
3. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков и др. ; отв. ред. С.А. Барков, В.И. Зубков. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 185 с.
4. Добровичинский В. Б. Тенденции применения цифровых технологий в процессе рекрутмента / В.Б. Дробочинский // Актуальные исследования. – 2023. – № 16 (146). – Ч. 2. – С. 49–51.
5. Круглов Д.В. Развитие трудового потенциала в условиях цифровизации / Д.В. Круглов, О.С. Резникова // Креативная экономика. – 2023. – Т. 17, № 11. – С. 3983–3996.
6. Тенденции применения цифровых технологий в процессе рекрутмента. – URL: <https://apni.ru/article/6043-tendentsii-primeneniya-tsifrovikh-tekhnologij> (дата обращения: 03.10.2024 года).

Информация об авторах

Чистякова Ольга Владимировна – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры менеджмента и сервиса, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: Chistyakovaov@mail.ru.

Осипенко Ирина Сергеевна – магистрант, кафедра маркетинга и сервиса, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: irinamamsik@mail.ru.

Authors

Olga V. Chistyakova – D.Sc. in Economics, Associate Professor, Professor, Department of Management and service, Baikal State University, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: Chistyakovaov@mail.ru.

Irina S. Osipenko – Master's Degree Student, Department of Management and service, Baikal State University, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: irinamamsik@mail.ru.