

УДК 331.5.07

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА ПРЯМОГО ПОИСКА ПЕРСОНАЛА В РЕКРУТИНГЕ



Кулькова Мария Валерьевна

Специалист контактного центра
Уральского банка ПАО «Сбербанк России»,
Студентка направления «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

margosha.kmv@mail.ru
ул. 8-е Марта, 62 - 455,
г.Екатеринбург, РФ, 620219
+7 (323) 221-17-57

Аннотация. Статья посвящена опыту практического применения метода прямого поиска персонала в деятельности рекрутинговой компании. Вначале автор выделяет отличия таких понятий как рекрутмент, хедхантинг (executive search), прямой поиск. Далее описывает, как работает данный метод подбора кадров на конкретном примере. В качестве организации, где проводилось исследование, взято рекрутинговое агентство ООО «Люди Дела», действующее на территории г.Екатеринбурга. В статье автор анализирует основные социально-экономические показатели работы по подбору персонала в рекрутинговом агентстве ООО «Люди Дела» за период последних трех лет. Описаны этапы деятельности по прямому поиску дефектоскописта, приведены применяемые инструменты, и результаты деятельности по подбору специалиста. Кроме того, в статье содержатся предложенные автором мероприятия для повышения качества предоставляемых услуг в кадровом агентстве.

Ключевые слова: рекрутмент; метод прямого поиска; подбор персонала; закрытие вакансии; этапы прямого поиска.

JEL коды: E24; J21; J23; J68.

Введение.

Метод прямого поиска персонала является относительно новым для России. Этот метод чаще используется за рубежом, и был разработан для менталитета западных компаний [1-5]. В России применение такого метода подбора сейчас успешно апробируется, что в свою очередь помогает его адаптировать к условиям нашей страны. Этот метод подбора кадров

позволяет улучшать и оттачивать мастерство поиска персонала, находить высококлассных специалистов и психологически верно подобрать коллектив для ценных кадров.

Часто путают такие сходные понятия, как рекрутмент, хедхантинг и прямой поиск (executive search), между которыми существуют значимые различия [6]. Отличительной чертой прямого поиска является то, что клиент указывает список компаний, специалисты которых его интересуют или сообщает, что требуются специалисты из компаний подобной сферы [7]. Задача специалиста по подбору персонала заключается в подборе и составлении списка необходимых специалистов, нахождении контактной информации, проведении переговоров, оценке и организации переговоров с клиентом [8]. Хедхантинг заключается в поиске специалистов категории высшего звена и включает активные методы подбора персонала. Данный метод подбора персонала отличается проведением индивидуальной работы с клиентом, минимальным количеством рекомендуемых кандидатов. Это «качественный поиск», учитывающий особенности бизнеса заказчика, рабочей среды, деловых и личных качеств кандидата, организуемый прямым путём — без объявления вакансии в СМИ.

Целью исследования было проанализировать процесс подбора персонала способом прямого поиска и предложить мероприятия по улучшению качества выполнения данной работы.

1. Анализ работы по подбору персонала в рекрутинговом агентстве ООО «Люди Дела»

Базой исследования был выбран процесс подбора персонала способом прямого поиска в кадровом агентстве г.Екатеринбурга ООО «Люди Дела». Статистика подобранных по прямому поиску специалистов в кадровом агентстве ООО «Люди Дела» составляет 1-2 %, но для формирования достойного «пула» кандидатов необходимо искать в т.ч. прямым поиском. Средний показатель порядка 15 % вакансий, но прямой поиск применяется как технология независимо от того, есть ли такой запрос от клиента. Ключевое показание к использованию — необходимость закрыть вакансии, где рекрутер выбирает наиболее эффективные методы и источники поиска.

Региональное агентство рекрутинга «Люди дела» осуществляет поиск и подбор руководителей и специалистов различных сфер деятельности на всей территории России и в странах СНГ.

Среднее число закрытых вакансий за последние 3 года:

$$(131+82+57)/3= 90 \text{ вакансий.}$$

При среднем числе работников в единственном офисе за последние 3 года составляющем:

$$(11+9+8)/3=9 \text{ человек.}$$

Табл. 1: Основные показатели деятельности рекрутингового агентства «Люди Дела»¹

Показатель	2013	2014	2015	Относительный показатель, %		
				2014/2013	2015/2014	2015/2013
Оборот по услуге рекрутинг, тыс. руб	8328	6430	4950	0,78	0,77	0,55
Закрыто вакансий, шт	131	82	57	0,63	0,70	0,44
Средний срок закрытия вакансий, дней	58	51	53	0,88	1,04	0,91
Количество заявок, шт	217	155	114	0,71	0,74	0,53
Показатель выполняемости закрытия вакансий, %	60,4	52,9	50,0	87,6	94,5	82,8

Получается, что каждый из работников закрывает в год в среднем по 10 вакансий. Таким образом, на закрытие 1 вакансии приходится в среднем:

$$247 \text{ рабочих дней} / 10 \text{ вакансий} = 24,7 \text{ рабочих дней}$$

2. Анализ деятельности по подбору персонала методом прямого поиска в агентстве

В кадровое агентство поступил заказ на специалиста-дефектоскописта. Как следует из самого названия, работа дефектоскописта заключается в выявлении скрытых дефектов в каком либо изделии, узле или механизме. В зависимости от специализации, в арсенале такого специалиста есть все необходимые приборы и инструментарий. [9]

Рекрутером, кто курировал данный проект, был составлен список предприятий, в том числе университетов, где такого рода специалисты работают (выпускаются). Этот список был предоставлен в виде длинной вереницы названий фирм, без дополнительных данных. Также была выдана легенда, ранее составленная для похожей вакансии, ее использовали в звонках в другие предприятия.

Затем последовали беседы с будущим непосредственным руководителем и заказчиком для того, чтобы точно определить потребность клиента: что же работодатель хочет получить от работника, и каким он видит этого специалиста. Также был составлен лонг-лист – предварительный анализ предметной области (что должен уметь и знать необходимый специалист, что входит в его должностные обязанности, какой уровень квалификации должен присутствовать у дефектоскописта), в том числе на основе профстандарта [10].

¹ Составлено автором

Автор принимал непосредственное участие в поисковом этапе работы прямого поиска. Была поставлена задача - найти предприятия, на которых имеется ставка дефектоскописта, проработать легенду и с ней обзвонить эти фирмы, получив личные контакты специалистов.

В первую очередь было проведено тщательное изучение этого рынка, был создан список предприятий, в которых могут работать специалисты такой квалификации. Была создана легенда, которая оттачивалась в первых звонках. После чего, звонки были совершены более чем в 100 фирм по неразрушающему контролю.

Легенда: «Здравствуйте, Меня зовут, вас беспокоят из фирмы «УралЦветМетТехСтрой» (или другая, произносится быстро, чтобы не было возможности запомнить). На прошлой неделе мы виделись с вашим руководителем ФИО (обычно указан на сайте, или руководитель данного отдела, если фирма большая). У моего начальника возник вопрос технического характера, и он хотел бы лично переговорить с дефектоскопистом. Можно нас сейчас соединить? Или, может, дадите прямой номер, чтобы начальник мог лично связаться с дефектоскопистом и напрямую решить возникнувший вопрос?»

Далее все зависит от ответа, который мы получаем. Возможные варианты:

1. Если сообщают, что не могут соединить, т.к. не имеют право разглашать контактные данные работников – «Я сейчас вас не смогу соединить с руководителем, т.к. он находится прямо на объекте. Именно поэтому возникла срочная необходимость связаться напрямую с дефектоскопистом, для решения возникнувшего вопроса. К сожалению, я сама точно не знаю, в чем заключается проблема, поскольку работаю всего неделю. Мой шеф только что мне позвонил и попросил срочно выяснить прямой номер специалиста».

2. Если сразу же переводят на необходимого специалиста – «Спасибо, что сразу ответили, но поскольку я не знаю, в чем конкретно заключается проблема (поскольку работаю всего неделю), мой шеф только попросил выяснить прямой контакт со специалистом для дальнейшего диалога. Буду надеяться, что, связавшись с Вами, все вопросы сразу будут урегулированы. Скажите, пожалуйста, как Вас зовут и по какому номеру (может добавочный) можно будет связаться с вами напрямую?»

Эти звонки были совершены примерно за 4 дня по всем предприятиям, которые занимаются металлоконструкциями, трубами, газо-нефте-промышленностью и неразрушающим контролем.

Вакансия дефектоскописта, рассматриваемая в статье, на сегодняшний день успешно закрыта, работник закончил свой испытательный срок и продолжает успешную деятельность

в организации заказчика, который, в свою очередь, уже полностью расплатился с кадровым агентством.

Заключение

Участие в поисковом этапе работы прямого поиска позволило нам предложить некоторые мероприятия по улучшению качества выполнения данной работы.

При детальном рассмотрении методологии классического прямого поиска, были найдены подпункты, которые не используются в кадровом агентстве в обязательном порядке. Было выявлено, что в КА «Люди Дела» не создается объемного лонг-листа, «словаря» проекта и не привлекаются эксперты в данной области спецификации. При привлечении других специалистов, каждый раз необходимо заново разъяснять, кого мы ищем.

Во избежание данной ситуации, автор предлагает ввести обязательным пунктом работы создание «Словаря» проекта, и поиск экспертов проекта. Ведь при внедрении помощи других специалистов и данного словаря можно упростить адаптационный период нового ресечера-помощника. При обращении к экспертам можно составлять легенды, при использовании которых можно было бы чувствовать уверенность с первого диалога, что заметно бы ускорило процесс и позволило бы более точно составлять чек-листы.

Литература

1. Custodio A.L., Madeira J.F.A. GLODS: Global and Local Optimization using Direct Search // Journal of global optimization – май 2015. – Т. – 62, Вып. – 1, С. – 1-28.
2. Tamura Hitoshi Direct Search Coding Algorithm with Reduction in Computing Time by Simultaneous Selection Rule // Optical review. – май 2014. – Т. – 21, Вып. – 3, С. – 364-368.
3. Agren Magnus, Flener Pierre, Pearson Justin Revisiting constraint-directed search // Information and computation. – март 2009. – Т. – 207, Вып. – 3, С. – 438-457.
4. Vicente L.N., Custodio A.L. Analysis of direct searches for discontinuous functions // Mathematical programming. – Июнь 2012. – Т. – 133, Вып. – 1-2, С. – 299-325.
5. Gratton S., Vicente L.N. A merit function approach for direct search // Siam journal on optimization. – 2014. – Т. – 24, Вып. – 4, С. – 1980-1998.
6. Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Рекрутинг: найм персонала: Учебное пособие / С.А.Карташов, Ю.Г.Одегов, И.А.Кокорев // Под ред. Ю.Г.Одегова. – 2-е изд. – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 320 с.

7. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента / Татьяна Баскина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Альпина Паблишер 2014. – 288 с.
8. Свиначук И., Технология прямого поиска персонала, Журнал “Кадровик. Рекрутинг для кадровика“, 2009, Выпуск 3 <http://hr-portal.ru/article/tehnologiya-pryamogo-poiska-personala>
9. Форум по неразрушающему контролю «Дефектоскопист.ру» <http://defektoskopist.ru/showthread.php?t=41>
10. Профессиональный стандарт «Специалист по неразрушающему контролю» от 15.04.2015 <http://www.ronktd.ru/upload/news/professionalnyj-standart-specialist-po-nk-versiya-ot-2015-04-15.pdf>

USAGE OF EXECUTIVE SEARCH IN RECRUITING

Maria Koulkova

Student in Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Abstract: The article is devoted to the practical experience of the executive search method application in the recruiting company's activities. First of all, the author identifies the differences between such concepts as recruitment, headhunting and executive search. Then she describes the application of this recruitment method on a concrete example. Recruitment Agency ООО "Ljudi Dela" (Business People Consulting Group) acted as the organization where research was conducted, it operates in Yekaterinburg. The author analyzes in the article the main socio-economic indicators of recruitment activities at the recruiting agency "Ljudi Dela" (Business People) for the period of the last three years. Stages of activities for NDT inspector search are described, used tools are presented and also the operating results of the specialist's selection. In addition, the article describes measures that have been suggested by the author to improve the quality of services provided in the job agency.

Keywords: recruitment; executive search method; selection of personnel; fill a slot; stages of executive search.

JEL Code: E24; J21; J23; J68.

References

1. Custodio A.L., Madeira J.F.A. GLODS: Global and Local Optimization using Direct Search // Journal of global optimization – MAY 2015. – ISS. – 62, Vol. – 1, pp. – 1-28.
2. Tamura Hitoshi Direct Search Coding Algorithm with Reduction in Computing Time by Simultaneous Selection Rule // Optical review. – MAY 2014. – ISS. – 21, Vol. – 3, pp. – 364-368.
3. Agren Magnus, Flener Pierre, Pearson Justin Revisiting constraint-directed search // Information and computation. – MAR 2009. – ISS. – 207, Vol. – 3, pp. – 438-457.
4. Vicente L.N., Custodio A.L. Analysis of direct searches for discontinuous functions // Mathematical programming. – JUN 2012. – ISS. – 133, Vol. – 1-2, pp. – 299-325.
5. Gratton S., Vicente L.N. A merit function approach for direct search // Siam journal on optimization. – 2014. – ISS. – 24, Vol. – 4, pp. – 1980-1998.
6. Kartashov S.A., Odegov Y.G., Kokorev I.A. Recruiting: hiring: Textbook. - 2nd ed. - M.: "Exam" Publishing House, 2003. - 320 p.
7. Baskin T.V. Techniques successful recruitment. – 2-nd ed., Revised. and ext. - M.: Alpina Publisher, 2014. - 288 p.
8. Svynarchuk I., Direct search technology staff magazine "Personnel. Recruiting for the personnel", 2009, Issue 3 <http://hr-portal.ru/article/tehnologiya-pryamogo-poiska-personala>
9. Forum on Non-Destructive Testing «Defektoskopist.ru» <http://defektoskopist.ru/showthread.php?t=41>
10. The professional standard "NDT Specialist" from the 15.04.2015 <http://www.ronktd.ru/upload/news/professionalnyj-standart-specialist-po-nk-versiya-ot-2015-04-15.pdf>

Contact

Maria Koulkova

Ural State University of Economics

62-455, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

margosha.kmv@mail.ru

Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Коротец О.А.