

DOI 10.54596/2309-6977-2022-2-90-97

УДК 331.108.66

МРНТИ 06.81.85

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ РЕКРУТИНГА В НАЦИОНАЛЬНЫХ КОМПАНИЯХ КАЗАХСТАНА

Балабиева А.Е.

(e-mail: 7213006@astanait.edu.kz)

Astana IT University, Nur-Sultan, Kazakhstan

Аннотация

В статье описаны основные традиционные и современные методы подбора персонала, изучены особенности найма в национальных компаниях Казахстана, раскрыты актуальные проблемы рекрутинга и предложены пути их решения.

Ключевые слова: рекрутинг; национальные компании; хедхантинг; HR-служба; рекрутинговая платформа; управление человеческими ресурсами; трудоустройство; роботизация; искусственный интеллект; отбор; методы рекрутинга; управленец; Самрук-Қазына; Samruk Qyzmet; персонал.

ҚАЗАҚСТАННЫҢ ҰЛТТЫҚ КОМПАНИЯЛАРЫНДА ЖҰМЫСҚА АЛУДЫҢ ӘДІСТЕМЕЛІК ТӘСІЛДЕРІ

Балабиева А.Е.

(e-mail: 7213006@astanait.edu.kz)

Astana IT University, Nur-Sultan, Kazakhstan

Андатпа

Мақалада қызметкерлерді іріктеудің негізгі дәстүрлі және заманауи әдістері сипатталған, Қазақстанның ұлттық компанияларында жалдаудың ерекшеліктері зерттелген, рекрутингтің өзекті мәселелері ашылған және оларды шешу жолдары ұсынылған.

Түйін сөздер: рекрутинг; ұлттық компаниялар; хедхантинг; HR қызметі; рекрутингтік платформа; адам ресурстарын басқару; жұмысқа орналастыру; роботтандыру; жасанды интеллект; іріктеу; рекрутинг әдістері; басқарушы; Самұрық-Қазына; Samruk Qyzmet; персонал.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO RECRUITTING IN NATIONAL COMPANIES OF KAZAKHSTAN

Balabieva A.E.

(e-mail: 7213006@astanait.edu.kz)

Astana IT University, Nur-Sultan, Kazakhstan

Abstract

The article describes the main traditional and modern methods of recruitment, examines the features of hiring in national companies of Kazakhstan, reveals the current problems of recruiting and suggests ways to solve them.

Keywords: recruitment; national companies; headhunting; HR service; recruitment platform; human resource management; employment; robotization; artificial intelligence; screening; recruiting methods; manager; Samruk-Kazyna; Samruk Qyzmet; personnel.

Введение

Привлечение в компанию квалифицированного персонала для работы свидетельствует об эффективных методах, применяемых специалистами кадровых служб [1]. Тем не менее многие организации в настоящее время находятся в поиске и адаптируют современные методы рекрутинга, в том числе и казахстанские национальные компании.

Успех организации напрямую зависит от ее кадрового состава, поэтому так важно уделять внимание действенным способам подбора персонала в современных реалиях, а также моделировать и совершенствовать бизнес-процесс рекрутинга в компании.

Существуют различные методы рекрутинга, при этом в нынешних условиях HR специалисты отходят от применения традиционных способов подбора персонала и направляют свои усилия на автоматизацию данного процесса [2].

С развитием рыночной экономики и становлением в ней рынка труда происходят кардинальные перемены, связанные с интересным фактом – если только недавно проблема соискателя заключалась в поиске подходящей работы, то теперь сами организации находятся в постоянном поиске квалифицированных сотрудников, что является первоочередной задачей для кадровых служб компаний [3].

Характер профессии HR специалиста также претерпевает изменения. Применение новых технологий в этой сфере, к примеру, искусственный интеллект и HR аналитика, основанная на больших данных (Big Data), уже сейчас позволяют автоматизировать процессы подбора персонала [4].

Эффективность применяемого метода рекрутинга в большинстве своем зависит от правильно сформулированной задачи, стоящей перед HR специалистом, и целесообразности использования определенного метода для привлечения в организацию соответствующего персонала [5].

В зарубежной литературе под понятием «рекрутинг» понимается процесс, при котором для работы в организации привлекаются кандидаты, наиболее подходящие по опыту работы и образованию для занятия должности и заинтересованные в предлагаемой работе [6].

На сегодняшний день HR-службами достаточно востребован digital рекрутинг, целью которого является оптимизация затрат, минимизация использования трудовых ресурсов при подборе персонала, а также быстрота и оперативность принятия решения на основе применяемых технологий [7].

Наряду с достоинствами современных digital-инструментов, применяемых при подборе кадров, стоит отметить также и потребность в существенных финансовых ресурсах для внедрения подобных инструментов в организациях. Кроме того, перед компаниями часто стоит задача в рациональном выборе эффективного программного продукта и обучение HR специалистов использованию таких программ [8].

Переход к digital-инструментам и их применение HR-службами позволит максимально охватить рынок соискателей и наиболее быстро начать взаимодействие с ними, что, в свою очередь, позволит скорее привлечь кандидатов на работу в организацию и опередить конкурентов в данном вопросе [9].

Далее автором предлагается рассмотреть основные методы рекрутинга, применяемые в организациях на современном этапе развития HR процессов.

I. ОСНОВНЫЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ РЕКРУТИНГА

В процессе рекрутинга компаниями применяются как традиционные методы, так и digital-инструменты, которые находятся на стадии своего становления и развития [10].

Традиционный или *классический рекрутинг* как один из методов подбора кадров является в настоящее время наиболее популярным способом привлечения новых работников в компании. Суть метода заключается в публикации объявлений об актуальных вакансиях работниками кадровых служб на официальных интернет-ресурсах компаний и на специализированных платформах и сервисах, которые помогают соискателям найти работу, а компаниям подобрать персонал. Работники кадровых служб при традиционном рекрутинге напрямую взаимодействуют с кандидатами, обсуждают с ними предложения о работе и проводят непосредственно первичный отбор кандидатов.

Хедхантинг с английского языка «head hunting» переводится как «охота за головами». Название данного метода само говорит за себя и означает привлечение специалистом по поиску персонала кандидата, который жизненно необходим компании. В данном случае идет речь о профессионалах своего дела, на которых ведется «охота» компанией-конкурентом с целью заполучить ценного работника к себе в штат. Аргументами в пользу выбора компании-конкурента для привлечения конкретных специалистов обычно являются предложения о более высокой заработной плате, вышестоящей должности или интересном проекте. Данный метод подбора присущ при поиске менеджеров высокого звена, к примеру, топ-менеджеров и управленцев.

Прелиминаринг подходит тем компаниям, которые желают сами «взращивать» молодые кадры и «создавать» сотрудников, именно для своей компании. Студентам, проходящим в компании производственную практику, предлагается попробовать свои силы в роли действующих работников компании и в случае успешного прохождения стажировки и демонстрации студентом профессиональных навыков, практиканту поступает предложение о трудоустройстве.

Стресс-интервью считается нестандартным методом подбора кадров в компанию. Стрессовая ситуация, специально создаваемая компанией при отборе, наиболее полно раскрывает характер кандидата. К примеру, кандидат приходит на собеседование в назначенное время, но затем его просят ожидать руководителя до тех пор, пока последний не освободится. Кроме того, на самом собеседовании кандидату могут задаваться вопросы, совершенно не относящиеся ни к профилю кандидата, ни к будущей работе в компании.

Интервью методом *Brainteaser* проводится с целью оценки кандидата на предмет логического и креативного мышления. Данная практика в настоящее время применяется и в казахстанских компаниях при трудоустройстве. Например, кандидату может быть задан следующий вопрос – Как разрезать пирог за три действия на восемь частей?

Стоит также рассмотреть и другие методы рекрутинга, применяемые в современном мире и возникшие вместе с развитием технологий, цифровизации и роботизации.

В нашей стране всё большую популярность приобретает размещение вакансий в социальных сетях с целью поиска узкоспециализированных кадров. Такие вакансии публикуются в специализированных группах и профессиональных сообществах в социальных сетях. Данный метод отлично подходит для привлечения в компании молодых специалистов, так как они зачастую проводят большую часть времени в

интернет пространстве и предпочитают искать работу через каналы и группы в популярных мессенджерах.

Роботизация и искусственный интеллект также находят свое применение при отборе кандидатов, облегчая задачу кадровым службам компаний. Данные инструменты широко используются при массовом отборе. Специально заданные параметры программы позволяют провести первоначальный скрининг и отсеять заведомо неподходящих кандидатов. По оценкам экспертов данные инструменты будут обретать еще большую популярность среди компаний в будущем.

II. ХАРАКТЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕКРУТИНГА В НАЦИОНАЛЬНЫХ КОМПАНИЯХ КАЗАХСТАНА

В настоящее время в Республике Казахстан статус национальной компании имеют 19 акционерных обществ. Кроме того, два акционерных общества являются национальными управляющими холдингами, а другие два являются национальными холдингами.

Каждое акционерное общество, будь то национальная компания или холдинг, ежедневно сталкивается с процессом рекрутинга.

Так, в августе 2019 года ФНБ Самрук-Қазына одним из первых реализовал единую рекрутинговую платформу Samruk Qyzmet для размещения вакансий в компаниях Фонда. Samruk Qyzmet представляет собой официальный веб-сайт, на котором претенденты могут разместить свои резюме, а компании, входящие в Фонд, публикуют актуальные вакансии. Сайт является по сути маркетплейсом, который соединяет кандидатов с HR специалистами компаний. После отклика на вакансию потенциальным кандидатам в обязательном порядке предоставляется обратная связь от кадровой службы компании, также будущий работник может отслеживать статус своей заявки. Соискатель также может пройти онлайн тестирование и интервью посредством данной рекрутинговой онлайн платформы.

Данная платформа создана для обеспечения прозрачности отбора в группу компаний Фонда, нацелена на автоматизацию процесса рекрутинга для кадровых служб и формирование единой политики отбора персонала. Согласно официальным данным более 170 компаний на постоянной основе размещают свои вакансии на сайте Samruk Qyzmet. Платформа удобна для поиска вакансий в организациях Фонда, поскольку исключает необходимость посещения каждого официального Интернет-ресурса компании по отдельности.

В группу компаний Фонда входят такие национальные компании, как КазМунайГаз, Казатомпром, Қазақстан темір жолы, Казпочта, КЕГОС и другие акционерные общества.

Аналогичная платформа Work KMG для размещения вакансий компаний и резюме соискателей создана и в национальной компании КазМунайГаз. После регистрации на сайте кандидатура соискателя рассматривается специалистом кадровой службы и в случае прохождения первоначального отбора на соответствие квалификационным требованиям кандидат допускается к тестированию. При успешной сдаче тестирования впоследствии соискатель проходит собеседование с членами конкурсной комиссии компании. После прохождения всех конкурсных процедур начинается процедура оформления документов кандидата, который затем приступает к работе в компании.

С целью привлечения молодых специалистов в национальные компании Казахстана на регулярной основе будущими работодателями проводятся ярмарки

вакансий в университетах. Такой метод рекрутинга очень популярен в нашей стране и позволяет отобрать достаточное количество вчерашних студентов на junior позиции и тем самым покрыть потребность в кадрах.

Помимо вышеперечисленных инструментов существует и программа Жас Оркен, целями которой являются отбор молодых специалистов и их последующее профессиональное развитие, а также трудоустройство талантливой молодежи в группу компаний Фонда национального благосостояния Самрук-Қазына. Выпускники программы становятся управленцами нового поколения, получающие в течение всей программы разнообразный и уникальный опыт решения реальных бизнес кейсов компаний.

Каждый отобранный стажер работает последовательно в нескольких компаниях Фонда, взаимодействует с одним из топ-менеджеров компании-наставником и имеет все шансы получить предложение о работе после окончания программы. Дополнительные преимущества данной программы – ежемесячная заработная плата и оплата проживания для иногородних стажеров. К слову, за пять лет существования программы с 2017 года более 8,5 тысяч кандидатов прошли стажировки в 80 компаниях Казахстана и более 100 из них впоследствии были успешно трудоустроены.

III. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕКРУТИНГА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Рассмотрим ряд актуальных проблем рекрутинга и возможные варианты решений этих проблем, приведенные в Таблице 1.

Таблица 1. Актуальные проблемы рекрутинга и пути их решения

№	Наименование проблемы	Краткое содержание проблемы	Возможное решение проблемы
1.	Отсутствие выстроенного бизнес-процесса подбора кадров	В настоящее время не все казахстанские национальные компании осознанно подходят к процессу рекрутинга. Отсутствует современный регламентированный и самое главное эффективный способ привлечения в компанию новых специалистов. Возникает данная проблема вследствие отсутствия профессиональной HR команды и колоссальных вложений, необходимых для моделирования действующего бизнес-процесса и создания соответствующих инструментов.	В любой компании текучесть кадров является непрерывным процессом и для того чтобы постоянно поддерживать качественный и профессиональный кадровый состав необходимо уметь оперативно привлекать новых работников в компанию.

2.	Пассивность рекрутингового процесса	Ожидания кандидатов по поводу предлагаемых вакансий растут изо дня в день, а борьба между компаниями за профессионалов своего дела только усиливается. Многие компания для привлечения новых работников используют минимальное количество каналов для взаимодействия с кандидатами. К примеру, вакансии могут размещаться лишь на официальных Интернет-ресурсах компаний, а сами посещения данных сайтов составляют лишь 50 человек в день. Данный факт сильно ограничивает выбор кандидатов, подходящих на предлагаемую должность.	HR специалистам необходимо переориентироваться на активный метод подбора персонала, использовать разнообразные каналы взаимодействия для большего охвата аудитории, работать над имиджем компании для привлечения желаемых специалистов.
3.	Нехватка в профессиональных и современных рекрутерах	Развитие информационных технологий затронуло в том числе и сферу рекрутинга. Все чаще поиск персонала происходит при помощи digital методов. Игнорирование рекрутером новейших методов подбора кадров и привычка работать по старинке приводят к незаполнению имеющихся вакансий и потребности в специалистах.	Постоянное обучение и саморазвитие рекрутера, а также изучение и применение инновационных методов подбора кадров помогут решить данную проблему в организации.

Решение вышеперечисленных проблемных вопросов поможет компаниям быть конкурентоспособными на рынке и привлекать к себе на работу квалифицированных и мотивированных работников.

Заключение

Современные методы рекрутинга позволяют обеспечить привлечение наиболее квалифицированных работников в компанию. Выбор определенного инструмента подбора персонала зависит от таких факторов, как профиль вакансии, бизнес-процессы компании, обстановка на рынке труда, бюджет организации, а также от иных причин. Самым важным в процессе рекрутинга является соединение потребностей работодателя с ожиданиями работника в отношении работы.

Литература:

1. Яременко Ирина Витальевна Современные методы привлечения персонала // Наука, техника и образование. 2019. №8 (61). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyye-metody-privlecheniya-personala>;
2. А.С. Фоминых МЕТОДЫ СОВРЕМЕННОГО РЕКРУТИНГА // ВУЗ и реальный бизнес: инструменты маркетинга и управления. Материалы XII научно-практической конференции студентов. 2019. URL: <https://mim.pstu.ru/assets/Files/VUZiRB-sbornik-2019-2.pdf#page=147>;
3. Нестеренко Н.А. Рекрутинг как инновационный метод: сложности использования и пути совершенствования // Гуманитарный научный журнал. 2017. №1. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/rekruting-kak-innovatsionnyy-metod-slozhnosti-ispolzovaniya-i-puti-sovershenstvovaniya>;

4. К.П. Карасев ИТ-РЕКРУТИНГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА: ФАКТОРЫ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ // Телескоп. 2021. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/it-rekruting-v-usloviyah-tsifrovoy-transformatsii-obschestva-factory-institutsionalizatsii-i-perspektivy-razvitiya>;

5. Суркова Юлия Викторовна Эффективные методы подбора персонала в современных организациях // Human Progress. 2018. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnye-metody-podbor-personala-v-sovremennyh-organizatsiyah>;

6. Чупина Ирина Павловна, Зарубина Елена Васильевна, Симачкова Наталья Николаевна, Фатеева Наталья Борисовна, Петрова Любовь Николаевна ТЕХНОЛОГИИ РЕКРУТИНГА В СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ // Московский экономический журнал. 2021. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologii-rekrutinga-v-sovremennoy-sisteme-upravleniya-personalom>;

7. Илюхина Лариса Алексеевна, Богатырева Ирина Вячеславовна ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА // Лидерство и менеджмент. 2021. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/proektirovanie-podbor-personala-kak-instrument-effektivnogo-menedzhmenta>;

8. Архипова Надежда, Седова Ольга Применение digital-инструментов в подборе и отборе персонала в организации // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2018. №2 (12). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-digital-instrumentov-v-podbore-i-otbore-personala-v-organizatsii>;

9. Шарапова Наталья Владимировна, Шарапова Валентина Михайловна, Швецова Дарья Михайловна Digital-технологии подбора персонала // КЭ. 2017. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/digital-tehnologii-podbor-personala>;

10. М.П. Глызина, Е.А. Иванова РЕКРУТИНГ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ // Вестник Алтайской Академии экономики и права. 2021. №6. URL: <https://s.vaael.ru/pdf/2021/6-1/1725.pdf>.

References:

1. Yaremenko Irina Vital'evna Sovremennye metody privlecheniya personala // Nauka, tekhnika i obrazovanie. 2019. №8 (61). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-metody-privlecheniya-personala>;

2. A.S. Fominyh METODY SOVREMENNOGO REKRUTINGA // VUZ i real'nyj biznes: instrumenty marketinga i upravleniya. Materialy XII nauchno-prakticheskoy konferencii studentov. 2019. URL: <https://mim.pstu.ru/assets/Files/VUZiRB-sbornik-2019-2.pdf#page=147>;

3. Nesterenko N.A. Rekruting kak innovacionnyj metod: slozhnosti ispol'zovaniya i puti sovershenstvovaniya // Gumanitarnyj nauchnyj zhurnal. 2017. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rekruting-kak-innovatsionnyy-metod-slozhnosti-ispolzovaniya-i-puti-sovershenstvovaniya>;

4. К.П. Карасев ИТ-РЕКРУТИНГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА: ФАКТОРЫ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ // Телескоп. 2021. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/it-rekruting-v-usloviyah-tsifrovoy-transformatsii-obschestva-factory-institutsionalizatsii-i-perspektivy-razvitiya>;

5. Surkova Yuliya Viktorovna Effektivnye metody podbor personala v sovremennyh organizatsiyah // Human Progress. 2018. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnye-metody-podbor-personala-v-sovremennyh-organizatsiyah>;

6. Chupina Irina Pavlovna, Zarubina Elena Vasil'evna, Simachkova Natal'ya Nikolaevna, Fateeva Natal'ya Borisovna, Petrova Lyubov' Nikolaevna TEKHNOLOGII REKRUTINGA V SOVREMENNOJ SISTEME UPRAVLENIYA PERSONALOM // Moskovskij ekonomicheskij zhurnal. 2021. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologii-rekrutinga-v-sovremennoy-sisteme-upravleniya-personalom>;

7. Ilyuhina Larisa Alekseevna, Bogatyreva Irina Vyacheslavovna PROEKTIROVANIE PODBORA PERSONALA KAK INSTRUMENT EFFEKTIVNOGO MENEDZHMENTA // Liderstvo i menedzhment. 2021. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/proektirovanie-podbor-personala-kak-instrument-effektivnogo-menedzhmenta>;

8. Arhipova Nadezhda, Sedova Olga Primenenie digital-instrumentov v podbore i otbore personala v organizatsii // Vestnik RGGU. Seriya «Ekonomika. Upravlenie. Pravo». 2018. №2 (12). URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-digital-instrumentov-v-podbore-i-otbore-personala-v-organizatsii>;

9. Sharapova Natal'ya Vladimirovna, Sharapova Valentina Mihajlovna, SHvecova Dar'ya Mihajlovna Digital-tehnologii podbora personala // KE. 2017. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/digital-tehnologii-podbora-personala>;

10. M.P. Glyzina, E.A. Ivanova REKRUTING PERSONALA V USLOVIYAH CIFROVOJ TRANSFORMACII SOVREMENNYH ORGANIZACIJ // Vestnik Altajskoj Akademii ekonomiki i prava. 2021. №6. URL: <https://s.vaael.ru/pdf/2021/6-1/1725.pdf>.