

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2021.38.96.032

## Исследование современных технологий подбора персонала

**Гузуева Элина Руслановна**

Кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры бизнес-информатики,  
Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова,  
364024, Российская Федерация, Грозный, ул. А. Шерипова, 32;  
e-mail: guzueva@mail.ru

**Ибрагимова Залина Майрбековна**

Магистрант,  
Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова,  
364024, Российская Федерация, Грозный, ул. А. Шерипова, 32;  
e-mail: iibragimovazalina@mail.ru

### Аннотация

В данной статье рассмотрены особенности подбора персонала работодателем, перечислены современные технологии подбора персонала, большое внимание уделено эффективности и финансовым затратам подбора персонала. Авторами предложена классификация технологий подбора персонала, в основе которой лежат два критерия: временной промежуток и финансовые затраты. Говорится о том, что самой эффективной технологии не существует, при выборе технологии очень важным является составление критериев отбора персонала, по которым будет проводиться отбор. Безусловно, везде играет роль человеческий фактор, однако работодатель, который обращается в кадровое агентство, получает гарантию, что резюме будут изучаться детально, услуги, которые выполняют такие агентства, выполняются качественно. Все это позволяет избежать главной ошибки работодателя – создание коллектива, который не способен эффективно выполнять задачи. Процедура подбора персонала – многогранная, где две составляющие – работодатель и работник – подходят к началу трудовой деятельности с оценочной стороны.

### Для цитирования в научных исследованиях

Гузуева Э.Р., Ибрагимова З.М. Исследование современных технологий подбора персонала // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2021. Том 11. № 10А. С. 279-286. DOI: 10.34670/AR.2021.38.96.032

### Ключевые слова

Технологии подбора персонала, эффективность, временные затраты, финансовые затраты, работодатель и работник.

## Введение

В быстро изменяющихся условиях современной экономики огромную роль на сегодняшний день играет эффективность организации, учреждения, компании. Современное общество в своем развитии прошло стремительный путь за последние десятилетия. Глобальные изменения в научных достижениях, совершенствование технического процесса привели к появлению новых технологий и услуг. Рост конкуренции приводит к постоянному поиску более совершенных и модернизированных под требования сегодняшнего дня способов опережения конкурентов.

Каждая компания, учреждение, организация помимо финансовых и материальных ресурсов располагает человеческими ресурсами. Именно профессионализм кадров, персонала во многом определяют эффективность профессиональной деятельности организации. Персонал должен быть грамотно подобран, отвечать всем требованиям квалификации, психологической устойчивости, быть способным к обучению, иметь представление, а еще лучше – опыт в специфике отрасли, в которой трудится. Ошибки, допущенные при подборе персонала, приведут к тому, что напрасны будут финансовые затраты на обучение персонала, повышение его мотивации.

Осуществляя подбор кадров, с целью достижения наилучшего результата используют различные эффективные технологии. Отбор персонала носит уникальный характер для каждого учреждения, с учетом возрастных, половозрастных критериев, требуемого образования, опыта, специфики каждого структурного подразделения в организации. Только с учетом всех этих особенностей будут подобраны кандидаты, способные на высоком профессиональном уровне выполнять должностные обязанности.

Таким образом, при подборе кадров применяют современные технологии подбора персонала. Выбор технологии подбора зависит от направления деятельности организации и от штата сотрудников и работников (количественный показатель).

## Основная часть

Среди современных технологий подбора персонала выделяют основные, перечисленные ниже.

Массовый рекрутинг применяется при большом числе работников, в основном это линейные специалисты. Для таких специалистов применяются строгие требования к образованию, опыту работы, кандидаты должны соответствовать строгому перечню профессиональных навыков.

Рекрутинг – это поиск более квалифицированного специалиста, наиболее часто данный метод применяется при поиске работников из числа свободных.

Хедхантинг (Headhunting) – данная технология применима в случае, когда работник трудоустроен в компании, учреждении, относится к числу наиболее высококвалифицированных, однако представляет интерес для конкурентов или другой организации в данной сфере, поскольку именно с такими навыками и способностями какой-то организации требуется специалист [Волков, 2016]. В таком случае идет переманивание кадрового ресурса различными способами (увеличение оплаты труда, льготы, предусмотренные коллективным договором и т.д.).

Прямой поиск как технология подбора подразумевает подбор персонала для поиска редкого специалиста. Данный метод подходит для поиска персонала среднего уровня. Возможно

привлечение временно неработающих, работников из других компаний и организаций.

Внутренний поиск означает поиск в самой организации, на который не требуется финансовых затрат, а также обучение специфике работы компании или организации. Однако при постоянном применении эта технология приводит к потере возможности привлечения специалистов извне, желающих работать в данной организации, тем более следует учесть, что новые работники способны принести пользу организации – интересные идеи и взгляды на будущее компании, что положительно сказывается на коллективе и развитии организации.

С помощью уже работающих сотрудников принятый сотрудник адаптируется к условиям работы в ускоренных темпах, поскольку имеются хорошие дружеские контакты [Барнякова, 2015]. Это также исключает создание конфликтных и профессиональных интересов, поскольку коллективе между отдельными сотрудниками отношения изначально благоприятные. К положительным моментам относятся небольшие финансовые расходы.

Объявление в средствах массовой информации – достаточно действенный способ поиска кандидатов на разные уровни должностей. При подаче объявлений всегда учитывается специфика должности, а также сам способ подачи объявления, например бегущая строка в развлекательных передачах и кинофильмах. Профильные журналы также содержат объявления о поиске редких специалистов, как правило, с высокой оплатой труда.

При размещении объявлений в Интернете учитывается, какие сайты используются. «Авито» более подходит для поиска работников низшего звена, рабочих и т.д., на таких сайтах как «SuperJob» в поисках работы участвуют более квалифицированные работники и редкие специалисты, руководители. Это наиболее приемлемый способ, удобный для работодателя и для работника, поскольку по электронной почте всегда можно просмотреть уведомления, отражающие приглашения на собеседования, отказы по какой-либо причине также могут выслать по электронной почте, что экономит время при поиске работы.

Корпоративные сайты многих организаций содержат рубрику «Вакансии», где отражены актуальные вакантные места, информация о конкурсах на замещение должности (в случае, когда это обязательное условие при приеме на работу).

Кадровые агентства более подходят для западноевропейского уровня жизни, поскольку на услуги такого агентства уходит достаточно большая оплата. К преимуществам относятся высокий профессионализм оказания услуги агентством, возможность трудоустройства в развитых странах мира, онлайн-собеседования с работодателем, консультации с сотрудником агентства, который всегда пояснит детали, отдельные специфические требования к кандидату и т.д., поскольку именно агентство располагает всей важной информацией по конкретному заказу, без подробных разъяснений, какой именно сотрудник необходим заказчику, агентство не сможет помочь работодателю. Услуга предоставляется к строго оговоренному времени.

Крупнейшие и солидные организации и компании осуществляют поиск сотрудников среди будущих выпускников ведущих вузов страны, прежде всего это относится к МГУ им. Ломоносова, МФТИ, СПбГУ, особенно факультетов не гуманитарных, а технических, где обучаются математики, физики, программисты, поскольку программы обучения вышеперечисленных вузов совершенно отличаются от программ обучения вузов провинциальных городов. Как правило, некоторые работодатели, будучи выпускниками ведущих вузов страны, даже совмещают преподавательскую деятельность со своей основной работой, для того, чтобы самых талантливых и одаренных выпускников пригласить в такие организации, как «Сколково», «Яндекс» и др. Это достаточно эффективная технология, требующая от работодателя длительного периода наблюдения и обучения в стенах вуза

будущего работника всем необходимым тонкостям в работе своей компании. Выпускник другого вуза просто не имеет тех необходимых знаний и навыков, которые требуют у некоторые работодатели, особенно в сфере IT-программирования. Недостатком данной технологии является достаточно молодой возраст специалиста, который может после некоторого периода работы покинуть компанию, поскольку не так представлял свое будущее и трудовую деятельность.

Специфика государственных центров занятости заключается в том, что главная цель функционирования таких учреждений – оказание помощи в трудоустройстве с целью сокращения численности безработных. Однако, если в начале 2000-х гг. работодатели обращались в такие центры и оставляли свои вакансии с требованиями к кандидатам, то в последние несколько лет работодатели все меньше оставляют списки вакансий, больше обращаясь к иным способам и технологиям подбора персонала. Прежде всего, это связано с несоответствием между существующим спросом и предложением на рынке труда. Молодые специалисты в крайних случаях обращаются в центры занятости, поскольку вакансии, имеющиеся в таких центрах, явно не для молодых и перспективных специалистов. В такие центры чаще всего обращаются люди старше 50-55 лет, которые уже не обладают крепким здоровьем, энтузиазмом, интересными идеями. Основная часть безработных таких центров не ставит перед собой цель найти интересную и высокооплачиваемую работу, желают просто спокойно доработать до пенсионного возраста.

Каждый случай подбора персонала – индивидуальный, поэтому нет самого эффективного способа и технологии подбора персонала, в некоторых случаях работодатели объединяют несколько технологий при подборе персонала, что оказывается эффективным.

Рассмотрим более подробно некоторые технологии, которые, по нашему мнению, являются наиболее эффективными.

Чаще всего работодатель применяет поиск резюме, подходящих под требования организации, при помощи сети Интернет. Однако полагаем, что целесообразно прибавить технологию подбора персонала *Headhunting*. Рассмотрим проблемы, с которыми встречается компания при ее использовании. Смысл данной технологии состоит в переманивании ценного сотрудника. Трудность заключается не в поиске самого сотрудника, специалиста, обладающего важными качествами и ценными знаниями, поскольку заказчик указывает специалиста и компанию, который хочет переманить работника. Сложность состоит в получении согласия от нужного специалиста. Работа хедхантера состоит в разработке мотивации, в которую входит полный анализ двух компаний – сравнение в доходах, оплате за работу, дополнительных поощрениях, анализ личности работника, упор делается на его интересы и образ жизни.

Также трудность заключается в том, что данная технология – самая дорогостоящая, поскольку изначально предполагает повышенные затраты на оплату труда работника, кроме того, в среднем по стране стоимость такой услуги составляет от 100 000 рублей, верхний предел может доходить до миллиона.

С агентством заключается договор на оказание услуги, все данные конфиденциальны. Агентства приступают к работе только после внесения предоплаты. Услуга по переманиванию специалиста не предполагает замены. Процесс переманивания длительный, занимает до полугода, сами хедхантеры относятся к узким высококвалифицированным специалистам, имеющим знания в психологии, обладающим множественными контактами, умеющим убеждать.

Конечно, рассматриваемая технология относится к наиболее эффективной, однако

работодателю следует все хорошо продумать: увеличение заработной платы одному ценному сотруднику может повлечь некоторые трудности – увеличение расходов, недовольство других сотрудников, которые получают заработную плату меньше, а выполняют ту же работу.

Через Интернет работодатель также может отслеживать резюме кандидатов на сайтах, например hh.ru, SuperJob, а также подать свое объявление о вакансии. Для работодателя услуга платная. Считаем, что работодателю целесообразно прибегнуть к размещению вакансии на сайте с указанием логотипа, что вызовет доверие и уважение у кандидата. Данные сайты предоставляют на платной основе такие услуги, как рассылки с вакансиями потенциальным кандидатам, что очень удобно.

Полагаем, что проанализированные две технологии подбора персонала можно сочетать также с применением ресечинг и скрининг резюме.

Ресечинг – это новая технология, основанная на поиске кандидатов в ходе телефонного интервью. Данная технология основана на предварительном телефонном разговоре с каждым потенциальным кандидатом, при этом идет сбор важной информации и ее обработка. Далее в телефонном разговоре сотрудник кадрового агентства предлагает посетить собеседование по конкретной вакансии, диктует местоположение работодателя, назначает точное время для собеседования [Магомедов, Мурзаев, Багов, 2019].

Специалисты кадрового агентства отбирают лучших претендентов на вакансии, их резюме отсылают работодателю, чтобы сориентировать, на кого стоит обратить более пристальное внимание.

Вероятность закрытия вакансии высока, поскольку проводится дополнительный сбор информации посредством общения, вся информация передается работодателю заранее, до собеседования для ознакомления.

Данная технология относится к недорогим, примерная стоимость – 10 000 рублей за каждого принятого кандидата, обычно услуга осуществляется за две недели. Результат данной технологии – 10 подходящих кандидатов [Иванова, 2016].

Также считаем, что эффективнее было бы использование скрининг резюме. Данная технология основана на отсеивании резюме, которые не подходят по образованию и опыту работы. Технология также относится к дешевым, экономит время работодателя на собеседования с неподходящими претендентами. Мотивация, особенности характера и качества как личности не исследуются.

Эта технология приемлема для организаций, цель которых – снижение затрат на подбор персонала, поиск кандидатов своими силами, полный охват рынка труда. Данная технология может подразумевать участие сотрудника кадровой службы в прямом контакте с кандидатом, при телефонном разговоре, в таком случае берется интервью по телефону. Если заказчик не оплатил данную услугу, просто изучаются резюме и не подходящие по каким-либо причинам удаляются из допуска к собеседованию, что обходится заказчику совсем не дорого [Нестеренко, 2017].

Как правило, в итоге исполнитель предоставляет 15 резюме для прохождения собеседования, которые соответствуют требованиям заказчика.

Следует обратить внимание, что данные технологии занимают всего две недели, что является положительным моментом в их применении.

Полнота данных резюме дает возможность работодателю выявить лучших кандидатов, ускоренно провести первый этап отбора – соответствие кандидатов заявленным требованиям работодателя.

## Заключение

Таким образом, проведя анализ имеющихся технологий по подбору персонала, предлагаем выделить две группы технологий в основе классификации – финансовые затраты и время на реализацию технологии:

Первая группа – экспресс-технологии, сюда относятся технологии с наименьшими затратами и сроком реализации две недели – месяц – до двух месяцев (например, ресечинг, скрининг резюме).

Вторая группа – технологии широкого спектра подбора персонала. Предполагают значительные и крупные затраты, по времени – от двух до шести месяцев (например, Headhunting и др.).

Исходя из вышеизложенного, полагаем, что при подборе персонала применяются технологии разных групп, в зависимости от цели и финансовой возможности работодателя. Применение в совокупности технологий разных представленных групп дает наибольшую эффективность при подборе персонала. Однако следует отметить, что самой эффективной технологии не существует, при выборе технологии очень важным является составление критериев отбора персонала, по которым будет проводиться отбор. Конечно, везде играет роль человеческий фактор, однако работодатель, который обращается в кадровое агентство, получает гарантию, что резюме будут изучаться детально, услуги, которые выполняют такие агентства, выполняются качественно. Все это позволяет избежать главной ошибки работодателя – создание коллектива, который не способен эффективно выполнять задачи по ряду причин: отсутствие знаний, навыков, мотивации, целеустремленности, благоприятной рабочей обстановки, что приводит к низкой эффективности выполнения трудовых функций. Процедура подбора персонала – многогранная, где две составляющие – работодатель и работник – подходят к началу трудовой деятельности с оценочной стороны.

## Библиография

1. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы. М.: Финансы и статистика, 2006. 246 с.
2. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. М.: Юридическая литература, 1997. 400 с.
3. Барнякова А.В. Роль отбора персонала в управлении персоналом организации // Science Time. 2015. № 4. С. 20-29.
4. Бизюкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка. М.: Экономика, 2007 150 с.
5. Бовыкин В.И. Новый менеджмент: (управление предприятиями на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления). М.: Экономика, 2005. 368 с.
6. Волков Ю.Е. Предприятия работают так, как ими управляют // ЭКО. 2016. № 10. С. 69-74
7. Иванова С.В. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час. М.: Альпина Паблишер, 2016. 269 с.
8. Магомедов И.А., Мурзаев Х.А., Багов А.М. Роль цифровых технологий в экономическом развитии. IOP Publishing Limited, 2019.
9. Нестеренко Н.А. Рекрутинг как инновационный метод: сложности использования и пути совершенствования // Гуманитарный научный журнал. 2017. № 1. С. 26-33.
10. Никишина А.Л. Исследование современных технологий подбора персонала // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 7. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2016/07/70081>.

---

## Research of modern staff recruiting technologies

**Elina R. Guzueva**

PhD in Pedagogical Sciences,  
Associate Professor at the Department of business informatics,  
Chechen State University named after A.A. Kadyrov,  
364024, 32 Sheripova str., Grozny, Russian Federation;  
e-mail: guzueva@mail.ru

**Zalina M. Ibragimova**

Master Student,  
Chechen State University named after A.A. Kadyrov,  
364024, 32 Sheripova str., Grozny, Russian Federation;  
e-mail: iibragimovazalina@mail.ru

### Abstract

This article discusses the features of recruiting by an employer, modern recruiting technologies, and pays great attention to the efficiency and financial costs of recruiting. The authors propose a classification of recruiting technologies, which is based on two criteria: the time period and financial costs. The authors say that the most effective technology does not exist; when choosing a technology, it is very important to draw up criteria for the selection of personnel, according to which the selection will be carried out. Of course, the human factor plays a role everywhere, but an employer who applies to a recruiting agency receives a guarantee that the resume will be studied in detail, the services provided by such agencies are performed with high quality. All this allows to avoid the main mistake of the employer – the creation of a team that is not able to effectively perform tasks. The recruitment procedure is multifaceted, where two components – the employer and the employee – approach the beginning of labor activity from the appraisal side.

### For citation

Guzueva E.R., Ibragimova Z.M. (2021) Issledovanie sovremennykh tekhnologiy podbora personala [Research of modern staff recruiting technologies]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 11 (10A), pp. 279-286. DOI: 10.34670/AR.2021.38.96.032

### Keywords

Recruitment technologies, efficiency, time costs, financial costs, employer and employee.

### References

1. Alekseeva M.M. (2006) *Planirovanie deyatel'nosti firmy* [Planning the activities of the company]. Moscow: Finansy i statistika Publ.
2. Atamanchuk G.V. (1997) *Teoriya gosudarstvennogo upravleniya* [The theory of public administration]. Moscow: Yuridicheskaya literatura Publ.
3. Barnyakova A.V. (2015) Rol' otbora personala v upravlenii personalom or-ganizatsii [The role of personnel selection in personnel management of the organization]. *Science Time*, 4, pp. 20-29.

4. Bizyukova I.V. (2007) *Kadry upravleniya: podbor i otsenka* [Management personnel: selection and evaluation]. Moscow: Ekonomika Publ.
5. Bovykin V.I. (2005) *Novyi menedzhment: (upravlenie predpriyatiyami na urovne vysshikh standartov; teoriya i praktika effektivnogo upravleniya)* [New management: (enterprise management at the highest standards; theory and practice of effective management)]. Moscow: Ekonomika Publ.
6. Ivanova S.V. (2016) *Iskusstvo podbora personala: kak otsenit' cheloveka za chas* [The art of recruiting: how to evaluate a person in an hour]. Moscow: Al'pina Pabliher Publ.
7. Magomedov I.A., Murzaev Kh.A., Bagov A.M. (2019) *Rol' tsifrovyykh tekhnologiy v ekonomicheskoy razvitiy* [The role of digital technologies in economic development]. IOP Publishing Limited.
8. Nesterenko N.A. (2017) Rekruting kak innovatsionnyy metod: slozhnosti is-pol'zovaniya i puti sovershenstvovaniya [Recruiting as an innovative method: difficulties of use and ways of improvement]. *Gumanitarnyy nauchnyy zhurnal* [Humanitarian scientific journal], 1, pp. 26-33.
9. Nikishina A.L. (2016) Issledovanie sovremennykh tekhnologiy podbora personala [Research of modern technologies of personnel recruitment]. *Sovremennyye nauchnyye issledovaniya i innovatsii* [Modern scientific research and innovations], 7. Available at: <https://web.snauka.ru/issues/2016/07/70081> [Accessed 18/10/21].
10. Volkov Yu.E. (2016) *Predpriyatiya rabotayut tak, kak imi upravlyayut* [Enterprises work the way they are managed]. *EKO*, 10, pp. 69-74