

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**Использование интернет-ресурсов для набора персонала
(на примере АО «Тандер»)**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студента 4 курса 441 группы
направления 38.03.03 Управление персоналом
экономического факультета
Щетинина Романа Артуровича

Научный руководитель

д.э.н., профессор _____ Н.С. Землянухина

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент _____ Л.И. Дорофеева

Саратов, 2021

Введение. Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что перед российскими компаниями на сегодняшний день стоит актуальная задача внедрения в трудовой процесс передовых разработок, форм и методов набора персонала. Поскольку процесс набора персонала носит деятельностный характер, и от качества рекрутинга как деятельности в современном обществе зависит эффективность работы самой организации, появляется необходимость реализации интернет-ресурсов для набора персонала. Исходя из сложившейся ситуации, вытекает проблема в решении задачи повышения эффективности и качества трудового процесса, которая и является ключевой на сегодняшний момент.

Кроме того, на сегодняшний день возникает новая проблема влияния такого внешнего фактора, как всемирная пандемия COVID – 19, в связи с чем появляется острая необходимость перехода на новую ступень развития и перестройки существующих методик построения трудового процесса, в частности, в активном использовании интернет-технологий.

Целью данного исследования является теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность применения современных интернет-ресурсов для набора персонала (на примере АО “Тандер”).

Исходя из поставленной цели, были установлены следующие задачи для ее достижения:

- определить понятие интернет-ресурсов для набора персонала;
- рассмотреть современные источники и методы поиска и набора персонала;
- диагностировать методы оценки эффективности использования интернет-ресурсов;
- провести анализ организации набора персонала на основе использования современных интернет-ресурсов на примере АО “Тандер”;
- осуществить мониторинг оценки качества применения интернет-источников в АО “Тандер”;

- выявить состояние проблем при применении современных интернет-ресурсов как средства набора персонала в АО “Тандер”;
- предложить рекомендации по совершенствованию процесса набора персонала в АО “Тандер”.

С целью решения сформулированных задач использовались следующие методы исследования:

- Теоретические: анализ и обобщение научно-теоретической и методической литературы, а также разработанных для рекрутинга современных технологий, разработка учебно-методических основ для ее реализации с применением сравнения, обобщения, классификаций по теме исследования;
- Эмпирические: наблюдение, проведение анкетирования среди сотрудников акционерного общества “Тандер”
- Статистическое: математическая обработка данных проведенного эксперимента, интерпретации данных табличным и графическим путем.

Исследование включало три последовательных этапа.

На первом этапе была проведена оценка состояния имеющихся проблем изучения применения интернет-ресурсов для набора персонала в научно-теоретических источниках. Кроме того, были установлены цели и задачи исследования, а также методология опытно-экспериментальной работы.

На втором этапе исследования было осуществлено анкетирование сотрудников компании с целью выявления отличительных характеристик использования современных цифровых интернет-технологий в трудовых отношениях АО “Тандер”.

На третьем этапе исследования были систематизированы результаты научного наблюдения, полученные в ходе мониторинга применения интернет-ресурсов, а также анкетирования сотрудников, разработаны рекомендации по совершенствованию процесса набора персонала.

Практическая значимость заключается в возможности использования теоретических и практических материалов, а также рекомендаций по

усовершенствованию процесса набора персонала с использованием цифровых интернет-ресурсов.

Основное содержание работы. В первой главе «теоретические основы исследования использования интернет-ресурсов для набора персонала» было рассмотрено следующее:

- Определения понятия интернет-источников для набора персонала;
- Современные источники и методы поиска и набора персонала;
- Методы оценки эффективности использования интернет-ресурсов.

Под набором персонала принято понимать последовательность действий, направленные на поиск и привлечение сотрудников, которые должны обладать необходимыми деловыми качествами для достижения конечного результата всей организации в целом. Прием и привлечение на работу начинается с управления персоналом. Если в организации появились вакантные места и необходимо привлечь новых сотрудников, то перед руководством возникает несколько вопросов: как проинформировать желающих о свободных рабочих местах и где найти потенциальных работников в сети Интернет. На данный период времени, в мире существует много способов поиска и набора персонала, но поиск и набор персонала с использованием сети Интернет с каждым днем пользуется все большей популярностью.

Все сайты, связанные с поиском вакансий по интернету, грубо можно разделить на несколько групп. Первая группа — это сайты, которые предоставляют возможность поиска и набора персонала во всех регионах и по всем специальностям. Вторую группу сайтов также делят на несколько подгрупп. Одна из них – это региональные сайты по поиску персонала. Следующие – это сайты, на которых публикуются резюме, разделенных по определенным профессиям.

Поиск персонала с использованием сети Интернет иными словами можно назвать электронным рекрутингом. Рынок электронного рекрутинга представляет собой ряд Интернет-ресурсов, предоставляющих различные

сервисы в области поиска персонала и трудоустройства. За последние 5-6 лет рынок электронного рекрутинга активно развивался от простых досок объявлений до серьезных ресурсов, оказывающих целый спектр кадровых сервисов для всех участников рынка труда: работодателей, соискателей и посредников. Конечно, электронный рекрутинг не исключает традиционные способы поиска персонала, он лишь становится удобным инструментом в процессе поиска.

Для более глубокого понимания того, что именно предопределяет эффективность набора персонала, стоит рассмотреть основные условия определения данного процесса. Процесс набора персонала организации будет эффективным при следующих выполняющихся условиях о том, что:

- Выявлены и применяются в современной теории и практике трудовых отношений подходы к проблеме повышения эффективности деятельности в разрезе осуществления набора персонала;
- Определены и учтены факторы, способствующие позитивному влиянию на трудовую деятельность сотрудников;
- Обоснованы выявленные критерии и показатели трудовой деятельности современных организаций;
- Разработаны, а также экспериментально проверены трудовые условия по набору персонала в современной организации.

Эффективно управлять процессом набора персонала, в частности оценивать работу отдела по набору персонала компании, возможно с помощью следующих методов:

- экспертная оценка;
- расчетные: ключевые показатели эффективности (KPI);
- бенчмаркинг HR-процесса.

Во второй главе «анализ использования интернет-ресурсов для набора персонала в АО «Тандер» нами была рассмотрена методика использования современных интернет-ресурсов для набора персонала непосредственно в АО

«Тандер», а также была произведена оценка качества применения интернет-источников для набора персонала.

Новая система мотивации сотрудников АО «Тандер» направлена на повышение эффективности при открытии новых магазинов и реконструкции действующих. Основная задача системы мотивации Компании – поддержание высокой вовлеченности сотрудников различных профессий и их фокуса на достижении целей. Для достижения набора высококвалифицированных кадров компания использует разнообразные источники: радио, телевизионные прокрутки, газеты, объявления, интернет. Особое внимание стоит уделить интернет-источникам, широко используемым при наборе персонала в организации. Кроме того, как ранее было выяснено при определении понятия интернет-источников для набора персонала в исследовательской работе, наибольшей популярностью в целом пользуются платные интернет-источники для набора персонала, как показывает практика. Набор персонала в АО «Тандер» напрямую свидетельствует о широком использовании подобных ресурсов. Стоит уделить особое внимание тому, что АО «Тандер» создал электронную площадку для набора персонала в рамках платформы самой компании.

Кроме того, на дату 01.04.2022 в г. Саратов предлагает 554 вакансии, что практически в 9 раз превышает количество предложений от данной организации, чем на таком популярном интернет-ресурсе, как HeadHunter. Это также свидетельствует о том, что на самом портале предложен наиболее разнообразный круг вакансий для соискателей, чем на любом другом интернет-ресурсе для набора персонала, к которому обращается сама компания АО «Тандер».

Подводя итог, следует отметить, что процесс набора персонала в АО «Тандер» направлен на концентрацию значительного количества высококвалифицированных сотрудников, которые в дальнейшем будут осуществлять деятельность во благо компании в различных областях. Этому свидетельствуют следующие критерии и принципы, которые были

проанализированы среди предлагаемых вакансий, а также ежегодных отчетностях компании:

- наличие образования соискателя не ниже полного среднего;
- скорость в принятии решения в условиях неопределенности;
- сильные лидерские качества соискателя;
- способность и готовность развиваться;
- умение управлять распределенными объектами.

Использование интернет-ресурсов для набора персонала в современном мире необходимо для повышения процесса трудовой деятельности. В связи с этим, мы провели анкетирование среди сотрудников АО “Тандер”. Ключевая цель данного опроса – изучение процесса формирования трудовых отношений на базе применения цифровых интернет-ресурсов.

Анкета составлялась строго по заданным целям, это означает, что все составленные вопросы данного опроса, имеют свои цели, скооперировавшись которые могут дать объективную оценку уровня высокоэффективности процесса набора персонала. Заполнение анкет было анонимным. Критерием отбора опрашиваемых респондентов послужило то, что они должны были иметь опыт работы более полугода в организации АО “Тандер” в точках повсеместно г. Саратова, поскольку, на наш взгляд, они наиболее осведомлены в исследуемой области, нежели сотрудники устроившиеся сравнительно недавно, которые на данном этапе работы, ввиду недостаточной осведомленности, вероятно, не смогут выразить объективную точку зрения. Всего в анкетировании приняли участие 100 сотрудников, из них 65% женского пола, 35% мужского пола. Мы подготовили и выдали сотрудникам анкеты, которые содержали в себе вопросы с вариантами готовых ответов для составления дальнейшей выборки, а также вопросы, предполагающие возможность развернутого ответа.

По результатам анкетирования среди сотрудников АО “Тандер” важно отметить:

1. Процесс набора персонала направлен на эффективизацию трудового процесса наряду с набором высококвалифицированных кадров.

2. При наборе персонала в большинстве случаев применяются традиционные методы.

3. Сотрудники четко понимают значимость и необходимость применения интернет-ресурсов для набора персонала.

4. Наблюдается случайный характер применения цифровых интернет-ресурсов.

В третьей главе «направления совершенствования процесса набора персонала на основе использования интернет-ресурсов в АО «Тандер»» было предложена и рассчитана эффективность следующих двух направлений.

В качестве активизации и эффективной работы рекрутеров как с набором, так и наймом персонала, на основе проанализированного опыта других организаций, в том числе и конкурентов российской сети магазинов «Магнит», мы предлагаем рассмотреть возможность внедрения и последующего использования системы Skillaz. Система «Skillaz» является комплексным решением по автоматизации подбора персонала. Её технология позволяет многие процессы перевести в автоматический процесс. Среди всех прочих функций у данной системы, для набора персонала можно выделить автоматический поиск кандидатов на рабочих сайтах, а также и в социальных сетях. Система в автоматическом режиме оценит соискателей при помощи машинного обучения и предоставит рекрутеру наиболее подходящих. Так же к функциям сервиса Skillaz относятся: видеointервью и полноценная база данных для рекрутеров.

Видеointервью значительно упрощает процесс для сотрудника по набору персонала и значительно экономит его время. Ведь 5 минут видеointервью избавит рекрутера до часа собеседования с некомпетентным кандидатом. А все видеоматериалы с соискателем хранятся на серверах и не ограничиваются количеством просмотров. Это позволит в любой момент

времени переслать видеointerview специалисту по найму и предварительно согласовать.

Эффективность от предложенного внедрения системы была рассчитана следующим образом: в связи с внедрением автоматизации, у организации появится возможность сократить количество нанятого персонала, занимающегося непосредственно теми обязанностями, которые автоматизирует данная система. В городе Саратов — это освободит, как минимум, 2 рабочих места, которые обходятся компании в 140 тысяч рублей ежемесячно с учетом всех отчислений. К сожалению, мы не можем привести конкретных цифр, так как стоимость внедрения, обслуживание и других расходов системы Skillaz рассчитывается персонально под каждую организацию на основании заключения договоров, но наиболее важный эффект от внедрения был выделен в таблице 1.

Таблица 1

Сокращение расходов на персонал, оптимизация времени сотрудников.	При условии внедрения системы по всей стране, в одном г. Саратов расходы на персонал сократятся минимум на 140.000 рублей/месяц.
Единая база данных	У рекрутеров появится доступ к единой базе данных.
Автоматизация	Сотрудникам больше не нужно сидеть на рабочих сайтах и искать кандидатов, ведь данная система автоматически производит поиск и анализ наиболее подходящих соискателей.
Снижение текучести персонала, повышение укомплектованности штата	Исходя из опыта других компаний, в том числе и прямых конкурентов АО «Тандер», текучесть персонала у всех, кто использует данную систему снизилась, а также увеличилась укомплектованность штата до 98,6%.

Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что данная система является эффективной и внедрение её в АО «Тандер» значительно упростит работу по набору персонала, оптимизирует время и сократит излишние затраты на собеседования с неподходящими кандидатами. Сотрудники отдела

кадров значительно быстрее смогут «обработать» каждую заявку соискателя из наиболее точно выбрать подходящего, а дополнительные функции помогут качественно произвести все этапы подбора персонала.

В период растущего использования среди населения глобальной сети интернет посредством использования мобильных устройств, возникает спрос на применение цифровых технологий. Одним из следующих наших предложений будет являться разработка мобильного приложения «Магнит работа».

Суть мобильного приложения заключается в следующем. «Горячие» кандидаты без использования стационарного компьютера смогут с легкостью ознакомиться с открытыми вакансиями компании, задать все интересующие вопросы специалисту в мобильном чате непосредственно самого мобильного приложения, либо же получить ответы посредством умного чат-бота. Проанализировав и поняв, что не каждый человек имеет у себя дома стационарный компьютер с веб-камерой, и описанный в предыдущем параграфе внедрение системы «Skillaz», где используется видеоинтервью с соискателем, разработка данного приложения существенно выделит компанию среди конкурентов.

Обозначим общие статьи расходов в таблице 2:

Таблица 2

Расходы на разработку / месяц	53 030,84 руб.
Ежемесячные расходы на содержание	5030,84 руб.
Амортизационных отчислений на период разработки	772,6 руб.

Таким образом, нами было выявлено и рассчитано, что данный проект компании выгоден, ведь с незначительное увеличение расходов будет компенсироваться удобством пользователей и увеличением количества привлеченных людей в компанию.

Заключение. Уход от устоявшихся форм и методов набора персонала обусловлен социально-экономическими потребностями населения. По итогам исследования мы достигли поставленной цели: теоретически обосновали и экспериментально проверили эффективность применения современных интернет-ресурсов для набора персонала (на примере АО «Тандер»).

Поставленная цель была достигнута благодаря грамотно сформулированным задачам:

1. Проанализированы теоретические основы сущности процесса набора персонала и проблема использования цифровых технологий в рекрутменте персонала.

2. Проведен анализ современных источников и методов поиска и набора персонала.

3. Были выделены следующие интернет-площадки, которые помогают решать кадровые вопросы эффективнее: HeadHunter (Hh.ru), Superjob.ru, Zarplata.ru и другие.

4. Проведен мониторинг анкетирования среди сотрудников АО «Тандер».

5. Разработаны направления совершенствования процесса набора персонала на основе использования интернет-ресурсов в АО «Тандер»

А именно два следующих направления:

1. Внедрение комплексного решения системы «SKILLAZ»;

2. Разработка и внедрение мобильного приложения «Магнит Работа».

Благодаря внедрению данного приложения с незначительным расходом появится удобство пользователей и увеличится количество привлеченных людей в компанию.

На основании проведенного нами исследования на базе АО «Тандер», можно утвердить, что задачи повышения качества процесса набора персонала решены в полном объеме.