

УДК 331.108.34

## 10. ОБЗОР СОВРЕМЕННЫХ ПОДХОДОВ К РЕКРУТИНГУ

*Михалевич А. А., студент гр. 072304*

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники  
г. Минск, Республика Беларусь*

*Русакович А. Н. – канд. экон. наук*

**Аннотация.** В статье рассмотрены современные тенденции в области рекрутинга, начиная с исторического анализа происхождения этого явления и его эволюции до современных методов и инструментов подбора персонала в Республике Беларусь. Особое внимание уделено ведущим платформам: *rabota.by*, *praca.by* и Информационному порталу Государственной службы занятости. Представлен анализ роли и функции данных ресурсов, их влияние на рынок труда и тенденции развития. Статья предоставляет оценку динамики размещенных вакансий, резюме и активности пользователей на платформах.

**Ключевые слова.** ПОДБОР ПЕРСОНАЛА, РЕКРУТИНГОВЫЕ ПЛОЩАДКИ, КАРЬЕРНЫЕ ПОРТАЛЫ, РЕКРУТЁР, СОИСКАТЕЛЬ, СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ, ВАКАНСИИ, РЕЗЮМЕ, СТОИМОСТЬ, СОТРУДНИКИ

Рекрутинговое агентство – это организация, специализирующаяся на поиске, отборе и предоставлении подходящих кандидатов для вакантных должностей в компаниях. Такие агентства обладают глубокими знаниями рынка труда, экспертизой в оценке профессиональных навыков и опыта соискателей, а также доступом к широкой базе потенциальных кандидатов.

Название «рекрутер» произошло от слова «рекрут», которым раньше называли людей, шедших служить в армию, соответственно рекрутер — тот, кто этих людей подбирал. В современном понимании рекрутерами называют специалистов, занимающихся подбором кадров, а саму их деятельность — рекрутингом (рекрутментом).

Впервые понятие рекрутинга появилось в Германии в XIX в и было связано это с появлением первой частной службы по найму. В Америке понятие рекрутинга впервые появилось с первой американской службой по персоналу, известной, как и "биржа занятости", основанная в 1848г. в Бостоне, штат Массачусетс [1].

Первые рекрутеры и рекрутинговые компании (агентства) появляются в Беларуси только в середине 90-х годов прошлого века. Сначала термин «рекрутинг» считался научным и иностранным, а затем уже стало появляться немалое количество компаний и агентств, занимающихся поиском и отбором персонала [2].

В настоящее время эффективная служба рекрутинга стала стратегическим элементом успеха любой организации. Сложность поиска, отбора и привлечения квалифицированных специалистов требует от компаний использования современных методов и инструментов.

Рекрутинг (в переводе с английского «recruiter» — агент по найму кадров) представляет собой деятельность по подбору кандидатов на имеющиеся вакансии. Рекрутинг является одним из важнейших направлений управления персоналом. Зачастую организации отдают рекрутинг на аутсорсинг. Одной из форм поиска необходимых специалистов для организации является обращение в специализированное рекрутинговое агентство по найму персонала [3]. В тоже время, такой способ имеет преимущества в виде экономии рабочего времени, возможности вербовки «трудных» специалистов, конфиденциальности поиска, гарантии бесплатной замены специалиста и др.

Служба рекрутинга является неотъемлемой частью стратегического управления персоналом организации. Ее основной задачей является обеспечение компании квалифицированными и мотивированными сотрудниками. Рекрутеры взаимодействуют с различными подразделениями, определяя потребности в персонале и выстраивая эффективные стратегии поиска кандидатов.

Существует несколько типов рекрутеров. Но, несмотря на различия в целях и методах деятельности, механизм и психология рекрутинга во всех случаях схожи.

1. Корпоративные или внутренние рекрутеры. Это категория специалистов по найму, которые работают внутри одной компании и несут ответственность за подбор кандидатов на вакансии, открытых внутри компании. Иногда они сотрудничают с внешними рекрутерами.

2. Рекрутеры, работающие в рекрутинговых агентствах. Это специалисты, которые сотрудничают с различными компаниями для подбора кандидатов на открытые вакансии.

3. Специалисты по подбору руководящего персонала. Это специалисты, работающие в компаниях, которые специализируются на поиске высокопоставленных руководителей для различных компаний.

4. Специалисты по переквалификации и трудоустройству. Они помогают людям, которые были уволены или сокращены, в повышении их шансов на трудоустройство путем улучшения их резюме и навыков.

5. Рекрутеры, работающие в кадровых агентствах. Это категория специалистов, которые удовлетворяют краткосрочные потребности различных компаний. Потребности компаний могут варьироваться от должностей низкого уровня до высокопоставленных должностей. Временные сотрудники, направляемые в различные компании, могут также выступать в качестве потенциальных кандидатов от временных или кадровых агентств.

К основным чертам профессионального рекрутера относят следующие: навык исчерпывающе информировать кандидатов; активность при поиске кандидатов; учет запросов работодателей и интересов соискателей; знание отрасли, в которой ведет свою деятельность; наличие навыков продаж; наличие знаний о методах отбора персонала; корректность; логичность в последовательности изложения мыслей, умение ценить время кандидатов, а также умение своевременно и корректно дать обратную связь [4]. Профессия рекрутер достаточно новая для нашей страны, естественно, она будет развиваться, и требования будут изменяться, со временем в чем-то качественно преобразовываться, а в какой-то степени ужесточаться.

Для подбора персонала чаще всего используются ниже описанные инструменты.

- Рекрутинговые сайты – это специализированные онлайн-платформы, на которых компании могут размещать вакансии и кандидаты могут искать подходящие вакансии. Такие сайты предлагают широкий выбор вакансий разных отраслей и уровней сложности, что облегчает поиск как работодателям, так и соискателям.

- Рекламные площадки – этот метод включает размещение объявлений о вакансиях в различных печатных и электронных медиа-платформах, таких как газеты, журналы, радио, телевидение и онлайн-порталы. Реклама на печатных медиа может быть полезна для привлечения внимания широкой аудитории, в то время как онлайн-платформы могут обеспечить более точное и направленное таргетирование.

- Собственные карьерные порталы – крупные компании могут создавать свои собственные веб-сайты или разделы на основном сайте, где они публикуют информацию о доступных вакансиях, карьерных возможностях и бенефитах работы в компании. Это позволяет компаниям привлекать кандидатов, которые уже заинтересованы в их бренде и культуре предприятия.

- Социальные сети – использование популярных социальных сетей, таких как Telegram, Facebook, Instagram и Twitter, для распространения информации о вакансиях и привлечения кандидатов. Ещё активно используется специализированная социальная сеть - LinkedIn. Этой платформой активно пользуются рекрутеры, что даёт возможность предложить свою кандидатуру рекрутеру. Метод использования социальных сетей может быть особенно полезен для привлечения молодых специалистов и специалистов в IT-сфере, которые активно используют социальные сети для поиска работы и взаимодействия с работодателями.

- Рекомендации сотрудников – многие компании успешно используют внутреннюю сеть рекомендаций, где текущие сотрудники могут рекомендовать своих знакомых и коллег на открытые вакансии в компании. Этот метод обычно приносит высококачественных кандидатов и способствует созданию сильной команды с единой корпоративной культурой.

В последние годы рекрутинговые сайты стали ключевым инструментом для поиска работы и подбора персонала в Республике Беларусь. Среди них особенно выделяется *rabota.by*, ведущий портал, предоставляющий широкие возможности как работодателям, так и соискателям. На протяжении многих лет *rabota.by* не только обеспечивает доступ к тысячам вакансий, но и выполняет функции исследовательского центра, активно изучая рынок труда, уровень заработных плат и проводя опросы среди работодателей и соискателей. Кроме того, *rabota.by* активно развивает и продвигает HR-бренды компаний, предлагая услуги диагностики, создания и продвижения имиджа. Данные статистики отражают динамику вакансий, демонстрируя значительный рост активности на сайте. Например, за последний месяц количество размещенных вакансий на *rabota.by* увеличилось на 12%, достигая более 18 тысяч вакансий и свыше 700 тысяч резюме [5].

Подавать объявления о работе на *rabota.by* можно только платно, при этом цена зависит от региона и набора опций. В тариф «Стандарт» входит размещение одной вакансии на месяц и отслеживание входящих звонков (стоимость 54 BYN), «Стандарт +» дополнительно предусматривает автоподбор резюме (стоимость 180 BYN), а при покупке «Премимального» пакета предложение о работе будет неделю находиться в верхних строчках поиска (стоимость 198 BYN). Ещё есть тариф «Анонимный», который скроет название компании для поиска сотрудника на замену (стоимость 186 BYN).

Вторым значимым рекрутинговым ресурсом является *grasa.by*, комплексный программный инструмент, обеспечивающий доступ к базе данных вакансий и резюме через веб-платформу и мобильное приложение. Подобно *rabota.by*, *grasa.by* предоставляет широкий спектр возможностей для поиска работы и персонала, обеспечивая удобство и доступность в различных форматах. Динамика вакансий на этой платформе также отражает увеличение активности, что свидетельствует о повышенном интересе как со стороны работодателей, так и соискателей к данному ресурсу. Например,

за последний месяц количество размещенных вакансий на [grasa.by](https://grasa.by) увеличилось на 3,13%, что свидетельствует о росте популярности этой платформы среди пользователей [6].

На сайте [grasa.by](https://grasa.by) есть крупные тарифные планы (цены представлены за месяц использования):

- Минимальный – полный доступ к базе резюме, 3 слота для стандартных вакансий, ручное обновление каждые 30 часов. Стоимость 440,00 BYN.

- Стартовый – полный доступ к базе резюме, 3 слота для стандартных вакансий и 2 слота для премиум вакансий, автообновление каждые 20 часов. Стоимость 550,00 BYN.

- Комфортный – полный доступ к базе резюме, 3 слота для стандартных вакансий и 2 слота для премиум вакансий, автообновление каждые 20 часов. Стоимость 550,00 BYN.

- Оптимальный – полный доступ к базе резюме, 10 слотов для стандартных вакансий и 5 слотов для премиум вакансий, автообновление каждые 20 часов. Стоимость 770 BYN.

Разовая публикация вакансии на [grasa.by](https://grasa.by) стоит 24 BYN. Так же продают слоты – место для размещения вакансии. В слоте можно снять одну вакансию с публикации и разместить вместо неё другую неограниченное количество раз. Стоимость слота для стандартной вакансии 75 BYN, а для премиум вакансии 95 BYN.

Стоит ещё отметить ещё один важный ресурс для поиска работы в Республике Беларусь – Информационный портал Государственной службы занятости, на котором государственные предприятия тоже публикуют свои вакансии. На сегодняшний день на данном портале размещено 143 тысячи вакансий и 12 тысяч резюме. Если сравнить с числами на [rabota.by](https://rabota.by), можно сказать, что этот портал популярен среди государственных организаций, но не пользуется спросом у соискателей.

Так как это государственный портал, то предприятия, заполнившие все данные и прошедшие проверку могут бесплатно публиковать вакансии. Но откликнуться на вакансию нельзя, можно лишь посмотреть, какие вакансии есть. К сожалению, поиск вакансии для пользователя там не самый удобный, нельзя отфильтровать записи по своим критериям.

У каждого из приведенных выше ресурсов есть свои плюсы и минусы и сложно выбрать, какой лучше. У [rabota.by](https://rabota.by) главным плюсом является большой поток резюме и удобный подбор вакансии, но минусом является стоимость обслуживания. Этот ресурс является самым дорогим из приведённых. На [grasa.by](https://grasa.by) не так много вакансий и резюме, но зато цены на тарифы дешевле. Главным плюсом Информационного портала Государственной службы занятости является то, что вакансии только от проверенных компаний и бесплатность использования.

Исходя из приведенных плюсов и минусов можно сделать вывод, что рационально разработать своё приложение для рекрутинга.

#### **Список использованных источников:**

1. Аллин О.Н., Сальникова Н.И. *Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала.* — М.: Генезис, 2005. — 248 с. — (Бизнес-психология).

2. Магура, М.И. *Поиск и отбор персонала. Настольная книга для предпринимателей, руководителей и специалистов кадровых служб и менеджеров / М.И. Магура.* – Москва, 2003. – 304 с.

3. Жариков В. В. *Инновационные технологии отбора персонала.* // Журнал «ЭКОНОМИНФО» — 2014.- № 4.- С. 71–79.

4. Будник, Ю. А. *Рекрутинг как важнейший этап в системе управления персоналом / Ю. А. Будник.*

5. *Статистика портала [Электронный ресурс] URL: <https://stats.rabota.by>.*

6. *Статистика: сервис открытой аналитики рынка труда [Электронный ресурс] URL: <https://praca.by/advertising/stats>.*