

щих форумах, — рассуждает Алексей Рубцов, исполнительный директор компании „Медиа Мир“. — Надо ли это использовать? Конечно!» Неудивительно, что большинство московских вакансий «В штате» относятся именно к сфере IT, обгоняя количество предложений в чуть менее востребованной группе «Секретариат».

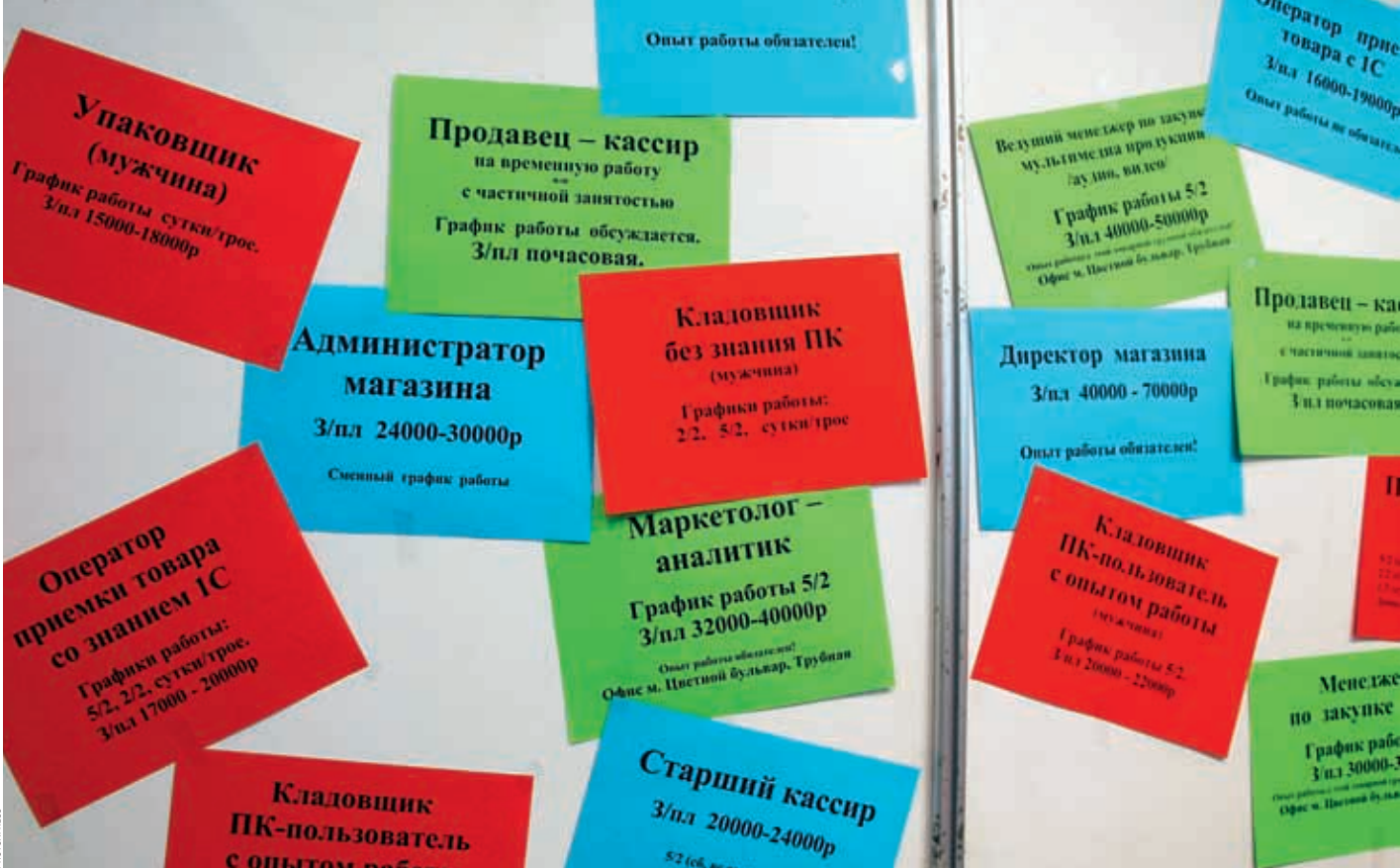
При поиске персонала стоит также учитывать особенности российского менталитета. Считается, что на Западе по знакомству на работу принимается до 50% сотрудников. «В России же и все 80% сотрудников, в силу нашей ментальности, могли бы принимать по знакомству, — подсчитывает Алексей Рубцов. — Но кадровый голод не позволяет — свободных специалистов очень мало».

Анна Артамонова считает, что степень востребованности подобной практики зависит и от территориального фактора: «По данным работа@mail.ru, в России 80% трудоустройств по знакомству приходится на города с населением менее 500 тыс. человек. Также этот показатель очень высок среди топ-менеджмента — правда, тут уже речь идет не о знакомстве как таковом, а о репутации человека».

Специалисты четко разделяют способы найма сотрудников в зависимости от позиции, на которую они претендуют. «Обычно иерархия способов поиска строится по принципу „От простого к сложному“. Претендентов на более низкие должности проще и эффективнее искать через газеты или интернет, где важна скорость подбора и определенный набор компетенций, выявить которые можно стандартными тестами. А людей более высокого уровня, как правило, предпочитают искать по знакомству или через агентства, потому что это обеспечивает большую доступность к бэкграунду человека, что важно на высоких должностях», — объясняет президент группы компаний Headhunter Юрий Вировец.

ВИРТУАЛЬНАЯ РАБОТА

Надвигающийся кадровый кризис вынуждает компании искать персонал любыми, порой неординарными, способами. В 2003 году на виртуальных просторах появилась вселенная Second Life. Сейчас в ней зарегистрировано 15 млн пользователей, а на территории игры открыты представительства многих крупных компаний, включая IBM, CNN и NASA. С недавних пор рекрутинговые агентства стали использовать Second Life для поиска персонала, однако результаты пока весьма скромные. Популярный онлайн-портал ERE.net, посвященный рынку онлайн-рек-



Согласен с этим мнением и исполнительный директор компании «Медиамир» Алексей Рубцов: «Топ-менеджеры лучше искать по знакомству, а администраторов и программистов — по объявлению, резюме и рекомендациям». «Среди топ-менеджеров подбор по знакомству — частое явление, — подтверждает Татьяна Маргулян, президент агентства интернет-маркетинга Sarafan. — Однако подбор специалистов через „своих“, актуальный лет пят-

надцать назад, сегодня на конкурентном рынке чреват для соискателей потерей в зарплате. Гораздо выгоднее квалифицированный соискатель сможет себя продать, выставив свою кандидатуру на честный торг».

По мнению Юрия Вировца, социальные сети и традиционные сайты поиска работы должны дополнять друг друга. «Job-порталы все больше будут ориентироваться на массовый подбор сотрудников со стандартными компетен-

циями. Их задача — дать HR-службам инструмент для быстрого закрытия стандартных позиций либо, наоборот, для поиска высококвалифицированных людей, которые не будут оставлять в социальных сетях подробную информацию о своем профессиональном пути. Зато социальные сети дают хедхантерам неплохие наводки, рекомендателей стало искать гораздо проще», — полагает он. Так что будущее — за конвергенцией различных социальных ресурсов. ■



«СОЦСЕТИ НЕ СМОГУТ ПЕРЕЧЕРКНУТЬ РЕКРУТМЕНТ КАК БИЗНЕС»

Чтобы стать альтернативным каналом поиска персонала, социальным сетям недостает функционала по формированию сведений о кандидате в виде профессионального резюме. Рекрутерские агентства используют соцсети в основном как источник дополнительной информации о кандидатах.

О том, как HR-специалисты мониторят «Одноклассников» и «В контакте», BG рассказала руководитель отдела экспресс-рекрутмента кадрового холдинга «Анкор» МАРИНА НИЧИПОРЕНКО.



BUSINESS GUIDE: Пользуетесь ли вы социальными сетями для поиска соискателей на вакантные позиции?
МАРИНА НИЧИПОРЕНКО: Мы очень активно пользуемся социальными сетями, но не для поиска как такового, а для знакомства с уже известными нам кандидатами. Мы ищем кандидатов на «работных» сайтах (headhunter.ru, job.ru, superjob.ru, joblist.ru), а «обрабатываем» их, контактируем с ними, в том числе прибегая к помощи соцсетей. Первое, что делают мои сот-

рудники, узнав фамилию и имя человека, — находят его на «Одноклассниках», «В контакте» (там у нас есть даже своя группа, где мы размещаем вакансии), смотрят его профайл, а затем оставляют ему там же сообщение. На «Одноклассниках» человек может отреагировать уже через полчаса, а если написать ему на имейл или позвонить на мобильный, он может вообще не ответить. Не секрет, что многие пользователи оставляют вымышленные номера телефонов или просто набор цифр типа 1234567. На мой взгляд, социальные сети — очень удобный инструмент, за которым в каком-то смысле будущее. Судите сами: еще лет шесть назад сайт job.ru был очень популярен, но постепенно он превратился, грубо говоря, в скопище ненужной информации. Сейчас в фаворе сайт headhunter.ru, но я уверена, что пройдет время, и он тоже выдохнется. Когда сайт переполняется информацией, когда на нем сто новых поступлений за одну минуту, то в какой-то момент становится невозможно работать с таким количеством информации. Однако в социальных сетях пока нет инструмента, который бы формировал информацию о человеке по «работному» принципу — там люди находят друга друга в основном по интересам.

BG: А какой инструмент нужен для того, чтобы стало возможным искать людей через соцсети?
М. Н.: Человек должен размещать о себе информацию профессионального плана, то есть некое подобие резюме. Когда мы отбираем претендента для того или иного проекта, мы обращаем внимание на образование, знание языков, владение компьютером, предыдущий опыт работы. Как правило, найти такую информацию в социальных сетях нельзя: согласитесь, что из фразы «люблю Фредди Меркьюри» сложно понять, каким работником будет человек. К примеру, нам нужен верстальщик. Мы вбиваем это слово в базу данных и получаем выборку из 200 свежих резюме, которые затем обрабатываем. На «Одноклассниках» найти верстальщика таким образом невозможно.
BG: А часто ли соискатели, размещающие резюме на «работных» сайтах, оставляют ссылки на свои профайлы в соцсетях?
М. Н.: Нечасто. У меня нет точной статистики, но, думаю, не более чем в 5% случаев. Скорее всего, пользователи не связывают между собой эти вещи: общение в соцсетях рассматривают как что-то слишком личное, а поиск работы — как что-то внешнее. Люди, которые оставля-

ют ссылки на свои профайлы, чаще всего принадлежат к творческим профессиям: они вывешивают свои портфолио, отчеты об ивентах, которые они организовывали, тем самым давая возможность работодателю ознакомиться со своими работами.
BG: На ваш взгляд, могут ли социальные сети в перспективе стать неким полем, на котором работодатель и соискатель будут находить друг друга без посредничества профессиональных рекрутеров?
М. Н.: Я не могу сказать, что в будущем все источники отомрут и останутся только социальные сети. Но у них однозначно есть перспектива на этом рынке услуг. Они имеют пулы с миллионами зарегистрированных пользователей, которые с удовольствием посещают эти сайты, и было бы глупо не воспользоваться этой базой данных. Однако перечеркнуть рекрутмент как бизнес они вряд ли смогут. Ведь задача рекрутера не свести одних с другими, а найти нужных кандидатов, отобрать лучших, проинтервьюировать их, правильно мотивировать, подготовить к собеседованию, рассказать о компании и о должности, на которую те претендуют. Не секрет, что есть категория людей, которые не готовы пройти собеседование с

Беседовала ДИАНА РОССОХОВАТСКАЯ