|  |  |
| --- | --- |
| **УДК 35.084.91** | |
|  | **А.С. Бибик,**  **Е.А. Шумаева**  *ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,*  *Донецк, Донецкая Народная Республика*  ***A.S. Bibik,***  ***E.A. Shumaieva***  *Donetsk National Technical University,*  *Donetsk, Donetsk People's Republic* |
| **РЕКРУТИНГ В ИТ-КОМПАНИЯХ** | |
|  | |
| **RECRUITING IN IT-COMPANIES** | |

*Аннотация. В статье исследованы особенности проведения процесса рекрутинга персонала в ИТ-компаниях. Проанализирован процесс рекрутинга на примере корпорации Google. Рассмотрены основные понятия, методы, функции рекрутинга, а также требования к знаниям специалистов по подбору персонала.*

*Ключевые слова: рекрутинг, вакансия, кандидат, персонал, ИТ-компания.*

*Abstract. the article describes the features of the process of hiring personnel in IT companies. The process of recruiting by the example of Google corporation is analyzed. Basic concepts, methods, recruitment functions, as well as requirements for knowledge of recruitment specialists.*

*Keywords: recruiting, vacancy, candidate, personnel, IT-company.*

**Постановка проблемы**. Растущая потребность ИT-компаний в высококвалифицированных кадрах возрастает ежегодно и является актуальной проблемой для большинства компаний в этой сфере, так как отрасль информационных технологий является самой динамично развивающийся, специалисты данной области знаний пользуются большим спросом и эта тенденция обусловлена условиями современного мира: фактически любая компания не обходится без компьютеров, баз данных, электронных библиотек и т.д.

Для того, чтобы точно подобрать специалиста любой профессии, нужно хорошо ориентироваться на рынке труда, к которому он относится: знать спрос на специалистов конкретных профессии и требуемого компании уровня, какое количество профессионалов могут предложить свои опыт и знания для решения задач, поставленных работодателем.

**Анализ предыдущих исследований и публикаций.** Рынок труда ИT-специалистов очень дефицитен по части соискателей; программистов явно не достаточно по сравнению с той необходимостью в них, которая создается под влиянием активной автоматизации всех бизнес процессов.  
 Учебные заведения явно не успевают за прогрессом в ИТ-индустрии, который произошел в последние десятилетия в сфере управления бизнесом. К тому же, программирование, как профессия, требующая хорошо развитого логического, аналитического и системного мышления доступна не всем выпускникам, очень много из них не справляются с поставленными задачами и вынуждены идти в смежные области [1].

Рекрутинг – это бизнес-процесс, заключающийся в подборе работников с учётом реальных особенностей рабочего места и деловых качеств кандидата и обеспечивающий предприятие новым персоналом. Проще говоря, рекрутинг – это поиск, оценка качеств и найм людей, которые умеют и желают работать, обладающие нужными компетенциями и разделяющих ценности компании [2]. Рекрутингом могут заниматься как специалисты отдела управления персоналом, штатные сотрудники, так и сторонние специализированные рекрутинговые агентства.

Задачи рекрутеров могут отличаться, но как правило, они включают в себя следующие функции:

– анализ кадрового обеспечения предприятия, на основании которого формируется план вакансий согласно стратегическим целям компании, то есть рекрутеры определяют на каких этапах развития компании будут востребованы те или иные специалисты, а также от услуг каких необходимо отказаться. Например, если в планах компании определено открытие нового подразделения, то HR-специалист должен запланировать на определенный месяц количественный и качественный поиск работников по резюме согласно плану организации работы нового подразделения;

– формирование профилей кандидата;

– определение стратегии и методов поиска кандидатов на заданную вакансию: изучение потенциальных источников поиска кандидатов;

– распространение информации о вакансиях согласованными методами;

– первичный отбор кандидатов по резюме;

– проведение первичных интервью с потенциально интересными кандидатами;

– проведение тестирования заинтересовавших кандидатов (при необходимости);

– сбор рекомендаций на кандидатов, прошедших в следующий этап отбора;

– организация собеседования кандидатов-финалистов с заказчиком вакансии;

– организация приема на работу кандидата-финалиста;

– адаптационное сопровождение нового работника.

Выбор метода подбора персонала для ИТ-компаний зависит от поставленных задач и возможностей организации [3]. Обзор современных методов рекрутинга приведен в табл. 1.

Таблица 1

Обзор современных методов рекрутинга

|  |  |
| --- | --- |
| Метод | Суть метода |
| 1 | 2 |
| Рекрутинг линейных специалистов и менеджеров среднего звена | применяется для поиска управленцев среднего звена, профессионалов предприятия |
| Preliminaring – прелиминаринг | заключается в обеспечении персоналом через привлечение к стажировке и последующей работе учащихся и студентов учебных заведений |
| Exclusive search – эксклюзивный, прямой поиск | используется, когда необходимо найти специалиста по редкой профессии, выдающегося управленца |
| Продолжение табл. 1 | |
| 1 | 2 |
| Head hunting – «охота за головами» | основывается на том, что заказчик хочет видеть в своей компании конкретного и ставит задачу рекрутеру: переманить его на работу в компанию заказчика вакансии |
| Международный рекрутинг | поиск специалистов в конкретной стране, в которых нуждается предприятие, выходящее на внешний рынок |
| Referral recruitment | найм по рекомендациям уже работающих сотрудников |

Важной частью процесса поиска и отбора персонала является квалификация рекрутера, поэтому он должен знать:

– основные методы и технологии проведения анализа и систематизации документов;

– порядок ведения, оформления и хранения документов, связанных с поиском, привлечением, подбором и отбором кандидатов на вакансии;

– порядок ведения, формирования банка данных о персонале компании и предоставления отчетности;

– структуру компании и вакантные должности;

– технологии и методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;

– основы документооборота и документационного обеспечения;

– порядок определения текущей и перспективной потребности в персонале;

– методы и формы материального и нематериального стимулирования труда сотрудников;

– источники обеспечения компании сотрудниками;

– порядок проведения конкурсов и оформления конкурсной документации;

– методы и технологии проведения анализа, систематизации документов и информации;

– тенденции на рынке;

– психологию и социологию труда;

– трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права;

– основы экономики, организации труда и управления персоналом;

– порядок заключения договоров (контрактов);

– нормы этики делового общения.

**Цель исследования**. Целью настоящей работы является исследование особенностей проведения процесса рекрутинга персонала в ИТ-компаниях на примере корпорации Google.

**Основные результаты исследования**. Google – американская транснациональная публичная корпорация, инвестирующая в интернет-поиск, облачные вычисления и рекламные технологии. Годовой оборот корпорации составляет около 66 миллиардов долларов.

Подбор персонала в корпорации Google, одной из крупнейших на рынке ИТ, содержит следующие этапы:

1. Менеджер по подбору проводит интервью с соискателем по телефону.

2. Кандидата интервьюируют специалисты из европейских и американских офисов посредством видеоконференций. На этом этапе оцениваются профессиональные качества кандидата, его способность работать в Google, корпоративные ценности которой близки культуре американского кампуса. Каждый интервьюер ставит соискателю оценки.

3. Информация об уже прошедших интервью заносится в единую электронную систему: какие вопросы были заданы, какие ответы получены. Данный этап позволяет избежать повторного обсуждения одних и тех же тем.

4. Формируется пакет, состоящих из всех отзывов и оценок из системы. Полученный пакет направляется на рассмотрение в один из рекрутинговых комитетов компании, в зависимости от профиля вакансии. Данные комитеты располагаются в офисах США и Европы. Как правило, комитеты состоят из опытных сотрудников, руководителей подразделений и специалистов HR–службы. На заседании рассматривается группа кандидатов на аналогичные позиции в разных странах и по каждому человеку принимается коллегиальное решение.

5. На данном этапе списки новых сотрудников просматривает Ларри Пейдж (один из основателей Google) и окончательно их утверждает. Только после этого делается предложение о работе, и когда оно принимается – можно говорить, что человек стал сотрудником компании.

6. Завершает процедуру подбора этап адаптации: HR-менеджер проводит для новичка презентацию компании: знакомит с жизнью коллектива Google, рассказывает о ключевых менеджерах и программах для сотрудников, а затем каждый новичок едет примерно на неделю в один из европейских или американских офисов. Там он знакомится со своими зарубежными коллегами по глобальному подразделению, изучает специфику работы над проектами, после этого в локальном офисе за новичком закрепляется сотрудник, который помогает ему влиться в коллектив и решить организационные вопросы, возникающие в первое время.

Некоторую часть вакансий корпорация закрывает за счет referral recruitment. Если такой соискатель успешно преодолевает все этапы интервью и hiring-комитет и в итоге выходит на работу в Google, то сотрудник, который его рекомендовал, получает приличную премию.

Вместе с тем, корпорация Google имеет подразделение исследований, в который входит отдел по оптимизации методов эффективного подбора персонала, поэтому компания является очень компетентной в вопросе рекрутинга. Опыт корпорации может быть очень полезен для компаний любого размера, которые ставят перед собой цель – эффективное и прибыльное предприятие.

**Выводы.** В современных реалиях нельзя недооценивать важность грамотного рекрутинга. Успех почти каждой компании, зависит от правильного подбора персонала в организацию. Организованный и сплоченный коллектив сможет решить любые задачи, создавая при этом положительную репутацию предприятию и прилагая максимум усилий для его процветания. Существование любой компании, ее финансовая стабильность зависит от кадров, которые будут правильно подобраны и от того, насколько руководитель должен понимает ценность работников, уважая их труд.

**Список литературы**

1. Иванова, С.В. Как найти своих людей: Искусство подбора и оценки персонала для руководителя / С.В. Иванова // Менеджмент и кадры – 2013 – с.15-20.
2. Беленко, П.В. Хэдхантинг. Принципы и технологии / П.В. Беленко. – 2006. – c. 105-106.
3. Валинуров, И.Ф. Рекрутинг на 100%. Искусство привлекать лучших / И.Ф. Валинуров. – 2014. – c. 5-7.

Актион–МЦФЭР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hr–director.ru/article/11658–rasskazyvaet–hr–director–google–russia>