

ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕКРУТИНГ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Тимофеев Максим Геннадиевич

студент

Мичуринский государственный аграрный университет

г Мичуринск, Россия

vielseitig@mail.ru

Парусова Дарья Викторовна

студент

Мичуринский государственный аграрный университет

г Мичуринск, Россия

parusovadarya@yandex.ru

Атаев Керимгулы Эсгерович

студент

Мичуринский государственный аграрный университет

г Мичуринск, Россия

kerim.atayev.95@mail.ru

Никонорова Лариса Ивановна

кандидат сельскохозяйственных наук, доцент

Мичуринский государственный аграрный университет

г Мичуринск, Россия

Lenaniknrva@rambler.ru

Аннотация. Статья посвящена электронному рекрутингу в сельском хозяйстве, как один из возможных и эффективных способов занятости работоспособного населения.

Ключевые слова. Рекрутинг, Задачи, Автоматизация процессов, Многофакторная модель, ИТ технологии, Рекрутинг в сельском хозяйстве.

Рекрутинг (от англ. Recruiting), это процесс вербовки, комплектование личным составом, и является одной из важнейших составляющих деятельности по управлению персоналом предприятия, включает в себя работу по поиску, подбору и найму работников требуемой квалификации и численности, а также рекрутинг следует рассматривать в качестве начальной стадии технологии управления человеческими ресурсами (humanresourcesmanagement (HRM)).

В процессе рекрутинга специалист или рекрутер выполняет следующие задачи: согласовывает вакансии и формирует заявки на подбор; проводит мониторинг рынка труда; определяет перспективные каналы для поиска сотрудников; проводит активный поиск кандидатов; производит сбор и обработку информации, личных данных потенциальных сотрудников (кандидатов); передаёт информацию о финальных кандидатах на вакансии, согласовывает сроки выхода на работу и организует транспорт; анализирует результаты рекрутинга, эффективность отдачи от затраченных ресурсов. Одним из плюсов профессии рекрутера, это возможность работать удалённо, но для этого необходимо владеть современными средствами связи и информационными технологиями (ИТ) на продвинутом уровне.

При осуществлении контакта с потенциальным сотрудником, рекрутер сталкивается с рядом факторов: 1. С критическим дефицитом времени на проведение предварительных переговоров с кандидатом по телефону или через мессенджеры; 2. Невозможность, по тем или иным причинам, кандидату заполнить анкету (резюме) и принести документы в региональный офис рекрутера на примере удалённых сельскохозяйственных поселений и деревень; 3. Отсутствие многофакторной вычислительной модели, определяющей компетенции кандидата на начале трудоустройства, а также в ходе перераспределения кадров.

В современном мире существует множество электронных сервисов и программ для рекрутинга, с различным набором автоматизации информационной системы, процессов и, по данным исследования сайта hurma.work «30+ приложений для рекрутеров и HR-ов», распределяются на

категории: тестирование и оценка навыков кандидатов; искусственный интеллект (ИИ) и автоматизация HR-процессов; applicant Tracking Systems (ATS); рекрутинговые Customer Relationship Management (CRM); Онлайн собеседование; HRM – программы и сервисы по управлению персоналом.

Лучшим ПО на сегодня определить, по моей оценке, и собственному практическому опыту, невозможно. На рейтинг влияет множество критерий и личная оценка действующей компании. Согласно сайта hrdocs.ru «Автоматизация рекрутинга: выбираем оптимальное программное обеспечение», основными критериями или параметрами ПО является: стоимость; автопубликация вакансий; рассылка в 1 клик; поиск кандидатов в интернете; поиск по критериям и словам; статистика по каждому рекрутеру.

Из всего ПО основным и самым важным параметром рейтинга является стоимость и потом только функциональный пакет автоматизации процессов, но по данным сайта Hard.com «Что даёт софт для рекрутинга в деньгах», используя профессиональный софт для подбора персонала можно сэкономить: 20% времени (2,4 месяца в год) по каждому рекрутеру; деньги в эквиваленте 2,4 средней зарплаты для IT-рекрутера в год; ReturnOnInvestment (ROI) или коэффициент прибыльности при инвестиции и в софт для рекрутинга около 325%; каждую 5-ю вакансию рекрутер сможет закрыть с помощью своей базы, что быстрее на 54%, чем при поиске новых кандидатов.

В процессе собственной практики по рекрутингу в г. Мичуринская столкнулся с проблемой отдалённого анкетирования. До этого приходилось рассылать бланки анкет через мессенджеры (WhatsApp; Viber) или электронную почту (Mail; Rambler; Yandex и т.д.) в формате PortableDocumentFormat (PDF), чтобы кандидат мог распечатать, заполнить анкету и прислать скан или качественное фото, но процесс требует от кандидата максимального технического обеспечения, такое как: скан или фотокамеру максимального разрешения, принтер и разборчивый подчёрк.

Процесс получилось упростить бесплатно, создавая Google-формы на Google-Диск. Отправляя ссылку в формате короткого UniformResourceLocator

(URL), например: <https://forms.gle/zw7ZFFBadyBswAWt8>, по которой кандидат может в любое удобное для него время суток и места географического положения, аккуратно внести необходимые данные для трудоустройства, которые, по завершении опроса, вносятся на главную страницу Google-таблицы в формате Excel, как единая(универсальная) база на кандидатов (ЕУБД). Дополнительно выводятся общие и частные статистические данные (общие сведения), как: паспортные данные; должность, на которую претендуют кандидаты; уровень образования; опыт работы и навыки; и т.д.

Добавив лист в книгу формы Excel, создаём бланк анкеты необходимого нам формата или стандарта. Далее, заполняем все пункты (ячейки), перенося данные из строки, маркированной, в нашем случае буквой «х» в ячейке «Аi» (где i – номер строки кандидата ЕУБД), главной страницы формы, используя функцию ВПР (VLOOKUP) или вертикальный поиск по номеру столбца в диапазоне, содержащего возвращаемое значение, возвращаемое приближенное или точное соответствие, которое обозначено как 1 (истина) или 0 (ложь). Так можно дополнять форму бесконечным количеством бланков или документов при оформлении кандидата и кадрового учёта сотрудников, используя лишь одну динамическую ЕУБД.

Одной из трёх, ранее указанных, проблем при рекрутинге, это рутинное повторение информации потенциальному кандидату по телефону или в чате мессенджера, который можно заменить чат-ботами или голосовым роботом на телефоне. По данным исследования из онлайн-практического журнала по управлению человеческими ресурсами «Директор по персоналу» чат-боты имеют как преимущества, так и голосовые роботы недостатки:

- преимущества чат-ботов: экономия времени; легко общаться в формате вопрос-ответ; можно сохранить данные о кандидатах, на основе которых потом выстраивать воронку подбора и рассчитывать стоимость отклика; можно сформировать кадровый резерв; соискатели позитивно воспринимают бота.

- недостатки голосовых роботов: сложность настроить; можно потратить много времени, чтобы написать скрипт; ошибается в разговоре; соискатели

отказываются от разговора с роботом, потому что не воспринимают его как собеседника.

Не смотря на все положительные качества, чат-боты способны только облегчить подбор работы рекрутера, так как не способны максимально точно описать требования к соискателю. В сравнении со специалистом по подбору или оператором контактного центра (35 звонков в день) и роботом (177 звонков в день) количество пришедших на собеседование и принятых на работу соискателей от робота, порой, даже ниже в два раза.

Главным этапом развития рекрутинга, это создание многофакторной, эффективной и оптимальной модели управления кадрами.

Так как в целом, информационные технологии являются инструментом повышения эффективности управления персоналом, то внедрение BigData, а на начальном этапе DataScience, в сферу управления персоналом позволит повысить конкурентоспособность организации.[10]

По данным Федеральной службы государственной статистики, на конец января 2020г., уровень безработицы среди сельских жителей (6,5%) превышает уровень безработицы среди городских жителей (4,1%).[11]

По возрасту, в 2019 году, хуже всего обстояла ситуация у молодёжи до 20 лет. Статистика свидетельствует о том, что 30% граждан находятся в постоянном поиске занятости. В возрасте от 20 до 24 лет – в среднем около 10%. И, конечно, у лиц старше 60 лет. [12]

Прогнозируют увеличение числа людей без средств к существованию на уровне 7,8 млн человек к 2024 году. [12]

По видам безработицы, статьи «Анализ занятости и безработицы в России» сайта schetuchet.ru, на 2019г., наибольшее количество фрикционных безработных, но имеется тенденция к увеличению числа безработных по собственному желанию и в результате с изменениями в структуре экономики страны присутствует рост и структурной безработице. [13]

[Снижение безработицы, в том числе естественного уровня, будет способствовать постепенное устранение барьеров, затрудняющих движение

рабочей силы, в том числе за счёт сокращения времени поиска работы в результате широкого распространения и активного использования интернет – технологий в данной области[13], а значит электронный рекрутинг является одним из лучших инструментов по трудоустройству в сельском хозяйстве, для отдалённых деревень и поселков при всех видов безработицы.

Список литературы

1. <https://www.kadrof.ru/profession-recruiter> - «Профессия рекрутер».
2. <https://hr-profi.ru/articles/podbor-i-otsenka/rekruting-prostymi-slovami/> - «Рекрутинг простыми словами: разбираем АЗЫ».
3. Ермакова А. А. Рекрутинг как элемент системы подбора персонала // Молодой учёный. — 2018. — №12. — С. 78-79. — URL
4. <https://hurma.work/ru/blog/30-prilozhenij-dlja-rekruterov-i-hr-ov/> - «30+ приложений для рекрутеров и HR-ов».
5. https://www.profguide.io/professions/head_hunter.html — «Профгид. Список профессий».
6. Никонорова Л.И. Python как современный язык программирования / Л.И. Никонорова, М.Г. Тимофеев, А.П. Кузнецова // Наука и Образование. — 2019. — № 2. — С. 263.
7. Внедрение ряда цифровых сервисов в АПК / М.Г. Тимофеев, В.А. Шацкий, А.В. Бабайцев, Л.В. Бобрович, Л.И. Никонорова // Наука и Образование. — 2019. — № 4. — С. 202.
8. Скрипко Ю.А. Использование информационных технологий в образовательном процессе / Ю.А. Скрипко, С.О. Чиркин, Л.И. Никонорова // Наука и Образование. — 2019. — № 4. — С. 205.
9. Вестник Омского университета 2001. №3. С. 87-89. Омский государственный университет. — УДК 338.22. М.Э. Миллер «Модель системы подбора персонала».
10. <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-datascience-v-hr/viewer> — Статья «ПРИМЕНЕНИЕ DATASCIENCE В HR» Виниченко М.В., Шиховцова А.И., «Управление персоналом».

11. Преимущества цифровизации сельского хозяйства России на примере внедрения ряда цифровых сервисов Digitalagro в Тамбовской области / М.Г. Тимофеев, В.А. Шацкий, А.В. Бабайцев, Л.И. Никонорова // Наука и Образование. – 2019. – № 4. – С. 58.

12. Никонорова Л.И. Информационные технологии сельского хозяйства в России / Л.И. Никонорова, М.Г. Тимофеев // В сборнике: Инженерное обеспечение инновационных технологий в АПК Сборник материалов Международной научно-практической конференции. Под общей редакцией В.А. Солопова. – 2018. – С. 205-208.

13. Абалуев Р.Н. Обзор современных подходов к обеспечению информационной безопасности при создании инфраструктуры интернета вещей в агропромышленном комплексе / Р.Н. Абалуев, А.А. Крумкаченко // Наука и Образование. – 2019. – № 2. – С. 289.

ELECTRONICRECRUITMENTINAGRICULTURE

Timofeev Maxim Gennadievich

student

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

vielseitig@mail.ru

Parusova Daria Viktorovna

student,

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

parusovadarya@yandex.ru

Ataev Karinguly Esgerovich

student,

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

kerim.atayev.95@mail.ru

Nikonorova Larisa Ivanovna

candidate of agricultural Sciences, associate Professor,

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Lenaniknrva@rambler.ru

Annotation. The article is devoted to electronic recruitment in agriculture as one of the possible and effective ways of employment of the working population.

Keyword. Recruitment, Tasks, process automation, multi-Factor model, IT technologies, recruitment in agriculture.