

УДК 330.341.1:338.108

СКРИНІНГ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ ШВИДКОГО ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Гончарова Світлана Юріївна, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація — уточнено особливості та визначено переваги скринінгу як технології добору персоналу. Запропоновано організаційний підхід до використання скринінг-технології добору персоналу на сучасному підприємстві.

Ключові слова — персонал-технології, скринінг-резюме, швидкий добір, скринінг-технологія.

Сучасні постійно змінювані умови господарювання потребують від HR-менеджерів застосування новітніх технологій найму персоналу, які швидко та вчасно забезпечать підприємство фаховими, відповідальними та мотивованими працівниками. Вивченню ефективних методів відбору та найму персоналу присвячені роботи багатьох вітчизняних авторів, серед них: Мурашко М. [1], Следь О. [2], Щербак В. [3], Яцюк О. [4] та ін. Однак, все ще недостатньо дослідженими залишаються питання удосконалення системи найму працівників на основі використання сучасних персонал-технологій, що і обумовлює актуальність дослідження.

Метою дослідження є опрацювання теоретичних та організаційних підходів використання скринінгу як технології швидкого добору персоналу окремих категорій.

На сьогоднішній день не існує єдиних рекомендацій щодо використання тієї чи іншої технології добору персоналу – в кожному конкретному випадку необхідно самостійно визначати, які з них виявляться найбільш ефективними. До подібної бюджетної технології добору персоналу відноситься і скринінг. Він використовується в тих випадках, коли вимоги до кандидата і його здібно-

стей невисокі – достатньо, щоб він відповідав переліку формальних критеріїв.

Середні строки проведення скринінгу зазвичай становлять від 1 до 10 днів. За даною технологією набирається молодший технічний склад – водії, прибиральниці, оператори колл-центрів, секретарі, продавці-консультанти, працівники господарських служб, частина виробничого персоналу, тобто посади, які не потребують додаткових професійних та особистісних якостей.

Етимологія поняття «скринінг» пов'язана з англійським терміном «screen», яке означає перегляд, аналіз. Тобто, при однозначному перекладі «скринінг» означає аналіз когонебудь з наявної кількості. Однак у вітчизняній практиці це поняття має значення, пов'язане з пошуком і відбором персоналу.

У сучасних персонал-технологіях скринінг трактується як швидкий відбір претендентів виключно за формальними ознаками: освіта, вік, стать, досвід роботи, сфера діяльності, кваліфікація [4, 5].

Скринінг також може розглядатися як послуга, спрямована на створення потоку резюме здобувачів, які перебувають в активному пошуку роботи, і відібраних, виходячи з вимог, що заявлені роботодавцями.

Процес скринінгу полягає в первісному, грубому відсіві кандидатів. Відділ персоналу складає скринінг-анкету, в якій наведено деякі загальні питання, що визначають відповідність кандидата наявній вакансії. Найбільш типовими прикладами таких питань може бути «Ваш рівень освіти» або «Наявність особистого автомобіля». Зміст питань повністю визначається базовими вимогами до майбутнього працівника.

Сенс проведення додаткового етапу відбору – в уникненні зайвих витрат або зве-

дення їх до мінімуму. Для підприємства значно економічніше поставити такі найпростіші питання по телефону або на сайті, ніж використовувати їх в особистому інтерв'ю. Відсів відбувається дуже швидко, і дозволяє суттєво скоротити тривалість пошуку кандидата.

Іноді скринінг видають за повноцінний рекрутинг і застосовують для невластивих цій технології завдань. Наприклад, для пошуку менеджерів з продажу. Це викликає обґрунтовані нарікання серед замовників і призводить до низької якості результатів.

Важливим аспектом скринінгу є точний аналіз вакантної посади. Без чіткого розуміння того, що потрібно від посади, не можливо підібрати відповідного працівника.

Склавши перелік необхідних компетенцій і особистісних рис, в скринінг-анкеті пропонується шкала оцінок: кожному варіанту відповідей присвоюється конкретний бал. Надалі ця процедура дозволяє з легкістю визначити найкращого кандидата, шляхом простого порівняння суми балів. Зазвичай скринінг-анкета містить від 5-ти до 15-ти питань.

Відбір претендентів проходить виключно за формальними ознаками, а інші якості кандидатів, включаючи психологічні, при цьому методі не досліджуються. Скринінг-резюме – це фільтрація резюме із загального потоку на підставі первинних вимог вакансії (досвід, освіта та ін.). Дана технологія підбору персоналу ідеально підходить для організацій, орієнтованих на значне зниження витрат в галузі рекрутингу, підвищення ефективності пошуку фахівців власними силами.

Вартість скринінгу залежить від складності та швидкості закриття вакансії. Найбільш часто вона розраховується, як відсоток від річного доходу фахівця, що підбирається. За різними оцінками цей показник коливається від 5% до 27% [5].

Розглянемо вартість послуг в залежності від методів пошуку кандидатів.

Рекрутинг і Executive Search. Середня оплата за підбір персоналу складає від 1 до 2 окладів потрібного фахівця (10-20% річного доходу).

Headhunting. Вартість обговорюється індивідуально, але не може становити менше

25% від річного доходу.

Скринінг. Вартість становить близько 1000 – 2000 грн. [5].

Результатом даної технології є надання підприємству на розгляд 15-50 резюме потенційних кандидатів.

Завдяки використанню технології скринінг резюме час на підбір персоналу скорочується з двох-трьох місяців до 14 днів.

Слід узагальнити, що скринінг як технологія швидкого добору персоналу будується на таких складових:

аналізується ринок актуальних вакансій, заявки роботодавця і співвідношення вимог, які пред'являються до кандидата на вакансію і умови праці;

йде прямий пошук потенційних претендентів на роботу та проводиться первинний відбір кандидатів;

отримані від претендентів резюме аналізуються і проводяться телефонні співбесіди, в ході яких визначається, чи відповідає фахівець вимогам роботодавця;

після первинного відбору роботодавець отримує низку актуальних резюме.

Для швидкого добору персоналу також доцільно використовувати методіку проведення групового інтерв'ю – скринінг-кімнату. За допомогою цієї методіки можна за дві години відібрати для підприємства близько десяти перспективних кандидатів.

Скринінг-кімната працює за такою схемою:

до кабінету запрошують претендентів на вакансії, і після короткої презентації підприємства проводиться серія питань-відповідей;

потім з кожним кандидатом HR-менеджер проводить 5-7-хвилинну співбесіду;

найбільш сильні здобувачі запрошуються на інтерв'ю, а інші претенденти відсіваються.

Групове інтерв'ю дозволяє одночасно охопити кілька аспектів. Роботодавець бачить всіх кандидатів. Менеджери спостерігають при цьому за тим, як здобувачі взаємодіють один з одним. Цей метод істотно заощаджує час і дозволяє вибрати кращих претендентів.

Дана технологія доцільна для підприємств, що не розраховують на високу вар-

тість послуг з підбору персоналу. Для підприємств малого та середнього бізнесу, які вважають, що гонорар рекрутингових агентств за класичний підбір персоналу значно великий, скринінг-резюме є найменш витратним, але не менш ефективним

Великою перевагою скринінгу є фіксована і невелика вартість.

При використанні скринінгу велика увага приділяється сайту підприємства. При цьому у кандидатів з'являється можливість ознайомитися не тільки з вакансіями, але і з самим підприємством – його історією, корпоративною культурою, керівниками. На сайті можна залишити резюме та заповнити стандартну анкету кандидата. Також передбачена можливість задати питання службі персоналу або безпосередньо керівнику підрозділу підприємства. У цьому випадку також використовують технології скринінгу.

Проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що сучасні процеси глобалізації і цифровізації суспільства, а також посилення конкуренції на ринку праці вимагають від підприємств упровадження інноваційних технологій добору персоналу, однією з яких є скринінг.

Можна зробити висновок, що технологія скринінг – це поверхневий бюджетний підхід до підбору персоналу, що полягає в «просіюванні» за формальними ознаками резюме із загального потоку.

Узагальнюючи існуючі підходи, доцільно виділити переваги скринінг-технології добору персоналу, серед яких:

первинний відбір кандидатів в короткі терміни;

скорочення часу на пошук співробітника та економія коштів;

використання скринінг-резюме як фільтрації резюме із загального потоку;

економія робочого часу співробітників, що зайняті первинним відбором.

Науковим результатом дослідження є запропонований організаційний підхід до використання скринінг-технології добору персоналу на підприємстві, яка має визначені особливості й переваги та являє собою пос-

лідовність наступних етапів:

складання вимог до вакансії;

розміщення тексту вакансії в Інтернет (на сайті підприємства), вибір резюме з бази даних агентства;

регулярне оновлення вакансії на сайті;

пошук підходящих кандидатів;

розсилка пропозицій з інформацією про вакансії;

первинна фільтрація резюме;

доставка роботодавцю цікавих резюме електронною поштою;

співбесіда з зацікавленими кандидатами (призначає і проводить роботодавець).

Існують широкі перспективи подальших наукових досліджень у даному напрямі, які полягають у впровадженні інноваційних технологій підбору, добору та найму персоналу підприємства.

Список використаної літератури

1. Мурашко М. Менеджмент персоналу : навч.-практ. посібн. / М. Мурашко. – К.: Знання, 2006. – 311 с.

2. Следь О. М. Аналіз особливостей застосування сучасних методів підбору персоналу / О. М. Следь, А. В. Нечаєва. // Ефективна економіка. – 2013. – № 1. / [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_1_23/

3. Щербак В. Г. Управління персоналом підприємства : наукове видання / В. Г. Щербак. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2005. – 218 с.

4. Яцюк О. М. Аналіз сучасних методів відбору персоналу. / О. М. Яцюк // Криворізький економічний інститут ДНВЗ. – 2012. – С. 88-91.

5. Рекрутингове агентство «Навігатор» / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.navigator.lg.ua/article.php?textname=skringing>

Автор

Гончарова Світлана Юрївна, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
(svitlana.honcharova@hneu.net)

Тези доповіді надійшли 12 січня 2020 року.

Опубліковано в авторській редакції.