

Кадры online

Времена бумажных газет с объявлениями о работе и агентств по подбору персонала если и не прошли, то явно стоят на пороге перемен. И если последние смогут выжить благодаря существенному расширению пакета услуг, то часы первых точно сочтены. Зачем идти в киоск за газетой, если можно залезть в интернет и найти в тысячи раз больше объявлений, поданных работодателями? При должном умении с ним обращаться интернет может существенно облегчить жизнь и работу любого специалиста. В том числе — сотрудников кадровых отделов компаний отрасли безопасности.

Текст: Антон Хохлов

Самый простой вариант — размещение вакансий на официальном сайте компании. Как показывает практика, этим способом пользуются многие компании отрасли. Например, на сайте «Луис+» www.luis.ru размещено 9 вакансий, «Аксис» www.axis.com предлагает десятки рабочих мест по всему миру, а вот раздел вакансий «Амиком» www.ami-com.ru, напротив, пуст (хотя, возможно, они просто не ищут сотрудников на данный момент).

Однако подойдет этот метод далеко не всем. Одно дело, когда вакансия появляется на сайте крупного производителя, и совсем другое — у регионального торгового дома. Компания, которая хочет найти сотрудников через объявление на собственном сайте, должна быть популярной (люди обязаны хотеть работать именно в ней), а ее страница — раскрученной.

Следующий способ является логическим продолжением первого — размещение вакансий на специализированных сайтах о работе. Причем следует разделять сайты на вспомогательные и основные. К первым относятся различные доски объявлений и региональные порталы. Как правило, разместить на них объявление можно бесплатно, но и отдача будет невелика. К тому же отсутствие специальных функций — например, по автоматической отправке резюме заинтересованными соискателями — существенно усложнит процесс общения с потенциальными работниками. «Старшие братья» таких досок объявлений — вроде www.hh.ru или www.superjob.ru — предоставляют уже платные услуги, но и охват аудитории у них куда шире, а функционал удобнее. Вероятно, именно подобные площадки можно назвать основными способами поиска сотрудников отрасли безопасности.

Еще один вариант найти работников — обратиться к специализированным сайтам и форумам. Как и всякая иная сфера, отрасль без-

опасности имеет ряд тематических площадок, где общаются ее работники: www.forum.sec.ru, www.0-1.ru/discuss, www.secuteck.ru/forum.php, <http://www.security-bridge.com/forum>. Поэтому кадровый вопрос можно попробовать решить, разместив вакансию на одном из таких форумов. Можно поступить еще хитрее — понаблюдать за участниками дискуссий, выбрать наиболее толковых и отправить им приглашение на собеседование лично. Таким образом, найти сотрудника можно именно «по делам», а не по сухим строчкам резюме. Даже экспресс-анализ этих форумов позволяет найти такие профессиональные дискуссии, как проектировка системы пожарной сигнализации в котельных залах (www.0-1.ru/discuss/?id=23586) или обсуждение специфики работы ОПС в аэропорту (www.forum.sec.ru/?thread_id=43812&rid=5063&page=1&last), которые дают достаточно полную картину о профессионализме их участников.

Недостаток метода — сроки. Могут пройти недели и месяцы, чтобы среди лавины бесполезной информации встретились нужные люди.

Ни в коем случае нельзя упускать из вида социальные сети. Они давно перестали быть «детскими игрушками», превратившись в полноценные картотеки, где миллионы людей указывают то, о чем никогда не решились бы упоминать в резюме. Искать себе сотрудников через социальные медиа — дело достаточно хлопотное, однако здесь на помощь работодателю пришел российский поисковый гигант «Яндекс». В частности, он запустил сервис «Яндекс.Люди» (www.people.yandex.ru), который ищет открытые профили во всех популярных в нашей стране социальных сетях, включая ВКонтакте, Twitter, Facebook, ЖЖ, Одноклассники, Ya.ru, МойКруг и др. Он может искать сотрудников по образованию, по должностям и по компаниям, в которых они работали или работают. Немаловажно, что для поиска не требуется регистрация в социальных сетях, а все найденные профили группируются. То есть

если так нужен вам инженер по безопасности зарегистрирован в ВКонтакте, ЖЖ и Одноклассниках, то вы увидите ссылки на все его аккаунты и сможете выбрать тот, который наиболее удобен для связи.

Недостатком данного метода можно назвать его достаточно узкую специализацию. В первую очередь он подойдет для хедхантеров, которые намерены найти конкретного работающего профессионала и переманить его в свою компанию.

Другое дело — размещение вакансий в социальных сетях. В этом случае речь идет именно о привлечении соискателей, но не следует забывать, что люди приходят в социальные сети в первую очередь все-таки за развлечениями. Исключение здесь составляют «серьезные» социальные сети вроде www.linkedin.com, которая специально была создана для установления деловых контактов. У нее есть и платный продукт LinkedIn Recruiter, направленный именно на поиск сотрудников, но он весьма дорог — до 500 долларов в месяц.

Могут пригодиться и биржи фрилансеров: www.weblancer.net, www.allfreelancers.su, www.freelance.ru, www.fl.ru и т.д. Особенно если компания ищет сотрудника для выполнения разовой работы. Но и постоянного работника найти через них можно — некоторые фрилансеры за достойную плату готовы покинуть домашний офис. Биржи хороши тем, что у каждого фрилансера есть аккаунт, способный очень многое рассказать о своем владельце. С отзывами работодателей также можно ознакомиться. Минусы — подавляющее большинство участников биржи пришли туда именно за фрилансом, удаленной «контрактной» работой.

На рынке систем безопасности существует специализированная социальная сеть www.my.sec.ru, в задачи которой входит объединение специалистов отрасли в единое сообщество. Однако на момент написания данной публикации ресурс выглядит еще слишком «сырым», чтобы можно было в полной мере судить о его полезности для поиска вакансий.

Тем, кто перепробовал все вышеперечисленное, но так и не добился результата, имеет смысл задумываться об уникальных сервисах нового формата. К ним относятся, например, основанный на сборе рекомендаций в социальных медиа www.zao.com или рекрутинговая поисковая система www.talentbin.com. Есть и существенно «подросшие» сайты объявлений вроде www.ongig.com/, где каждая вакансия представляет собой целый мини-сайт с фотографиями, видеороликами или тестами от работодателей. К сожалению, пока они работают лишь с англоязычным сегментом, но и в России есть сервисы «новой волны». Например, компания «Бигл» предлагает компаниям такую услугу, как видеорекрутмент — «инструмент поиска сотрудников без территориальных ограничений». А на www.pruffi.ru можно найти реальные и проверенные рекомендации профессионалов по тому или иному сотруднику.

Подытоживая, можно сказать: интернет дает действительно невероятный простор для поиска сотрудников, и с каждым годом его возможности возрастают. Русскоязычный сегмент пока несколько отстает от Запада, но активно его догоняет, а значит, уже в скором времени нас ждут новые сервисы, которые способны окончательно заменить рекрутинг в его привычном формате.

Площадка	Плюсы	Минусы
Сайт компании	<ul style="list-style-type: none"> ➔ бесплатно 	<ul style="list-style-type: none"> ⊖ долго ⊖ подходит лишь для крупных компаний ⊖ малый охват
Сайт о работе	<ul style="list-style-type: none"> ➔ большой охват ➔ удобство использования ➔ быстрая реакция соискателей 	<ul style="list-style-type: none"> ⊖ платно ⊖ много «лишних» отзывов
Форумы и тематические сайты	<ul style="list-style-type: none"> ➔ бесплатно ➔ можно найти сотрудника «по делам» ➔ охват нужной аудитории 	<ul style="list-style-type: none"> ⊖ долго ⊖ найденный сотрудник может не согласиться уйти к вам
Социальные сети	<ul style="list-style-type: none"> ➔ бесплатно (в большинстве случаев) ➔ можно найти человека, работающего на конкретной должности в конкретной компании 	<ul style="list-style-type: none"> ⊖ найденный сотрудник может не согласиться уйти к вам ⊖ в основном подходит лишь для «сманивания»
Биржи фрилансеров	<ul style="list-style-type: none"> ➔ бесплатно ➔ можно детально ознакомиться с портфолио кандидата 	<ul style="list-style-type: none"> ⊖ долго ⊖ подавляющее большинство работников — фрилансеры
Сервисы нового формата	<ul style="list-style-type: none"> ➔ большой охват ➔ удобство использования ➔ быстрая реакция соискателей ➔ можно найти сотрудника «по делам» ➔ можно найти человека, работающего на конкретной должности в конкретной компании 	<ul style="list-style-type: none"> ⊖ платно ⊖ мало подобных сервисов в рунете

