

Сервисы по подбору персонала зафиксировали массовое распространение собеседований в онлайн-формате

B vedomosti.ru/economics/articles/2023/07/12/984873-servisi-po-podboru-personala-zafiksirovali



Большинство российских компаний (81%) проводят собеседования онлайн, следует из совместного опроса сервиса hh.ru и платформы видеосвязи «Контур.Толк». Чаще всего российские работодатели удаленно нанимают специалистов по продажам. Из всех соискателей, которые проходят интервью в дистанционном формате, более трети (35%) – сейлз-менеджеры. На 2-м месте IT-специалисты: каждый четвертый удаленный кандидат – сотрудник разработки. Часто онлайн-интервью предпочитает и административный персонал (23%). Эксперты по найму считают онлайн-подбор устойчивым трендом – это позволяет экономить время, а в иных случаях и деньги.

Опрос проводился с 19 июня по 3 июля 2023 г. В нем приняли участие 368 российских компаний из разных отраслей и регионов.

Более половины (52%) среди всех удаленных кандидатов – линейные специалисты, треть – руководители отделов и направлений и лишь 9% – представители топ-менеджмента. Все этапы подбора перевел в онлайн 21% работодателей, а большая часть (60%) встречается с кандидатом лично для финального собеседования. В целом онлайн-интервью практикует 81% организаций.

Тенденцию удаленного найма подтвердили и в сервисе по поиску работы SuperJob. Основатель платформы Алексей Захаров заявил «Ведомостям», что в профессиональном найме 100% первичных собеседований проходят онлайн.

«При онлайн-общении обычно хуже считаются эмоции человека, его энергетика, поэтому иногда для принятия решения стоит провести с одним кандидатом больше встреч, чем при офлайн-беседах. Кстати, именно по этой причине 15% компаний практикуют онлайн-формат только тогда, когда функционал вакансий не предполагает глубоких интервью с кандидатами», – отметила руководитель направления подбора и адаптации hh.ru Росина Пустовит.

Все роли

Тенденция дистанционных собеседований касается всех офисных ролей, отметила руководитель группы профессионального подбора персонала кадровой компании Maprower Юлия Ким. «На рынке сейчас много сейл-позиций, поэтому это может отражаться на статистике», – пояснила она. В профессиональном рекрутинге подбор всегда проходит удаленно, но, как правило, на финальные встречи приглашают кандидатов лично, уточнила специалист: «Это необходимо, чтобы видеть, насколько у соискателя хороший контакт, оценить его коммуникабельность. На онлайн-интервью эти качества проверить сложнее».

В самом процессе подбора бывают кейсы, когда на первом дистанционном интервью кандидат работодателю понравился, но уже на встрече он не оправдывает ожиданий, рассказала Ким. При этом личные интервью на первом этапе «уже в диловинку», подчеркнула рекрутер. «В Maprower в профессиональном подборе все первые собеседования проходят онлайн, далее около 70% второго этапа у сотрудников HR-отделов также онлайн и только на третье интервью с руководителем приглашают кандидата в офис», – пояснила она.

Подбор в онлайн установился как тренд во время пандемии, когда большая часть работодателей уходила на удаленку, сказал директор Ventra HR Services Юрий Ефросинин. «Сегодня, несмотря на то что многие компании вышли в офисы, формат встреч как с коллегами, так и клиентами на 80% остался в цифровом формате, потому что это удобно и экономит время», – отметил он. При этом, по его словам, в связи с нынешним дефицитом специалистов есть тенденция к поиску экспертов «с поправкой» на локацию кандидата и удаленный формат работы. Онлайн-подбор помимо экономии времени расширяет границы для поиска специалистов.

Сегодня российский рынок труда находится в ситуации кадрового дефицита. По данным проведенного Центробанком мониторинга предприятий, в промышленности с начала 2023 г. ощущается самая низкая за последние 25 лет обеспеченность кадрами, а зафиксированная Росстатом безработица в мае составила рекордно низкие 3,2%.

«Еще важный момент – во многих компаниях прошли реструктуризации и команды стали более региональными и распределенными по всей стране. Поэтому подбор и работа онлайн являются нормой», – добавил Ефросинин.

Можно выделить несколько ситуаций, когда предпочтителен именно онлайн-рекрутмент, говорит старший консультант ANCOR Арина Понуровская. Первая больше касается заказчиков из Москвы и Санкт-Петербурга, когда они не могут найти нужных специалистов на местных рынках либо в поисках работников с меньшими запросами. Речь идет как об удаленной работе, так и о возможной релокации в город присутствия работодателя, уточнила она. Второй случай – это запросы от региональных компаний. Третий кейс – крупные корпорации, штат которых разбросан по разным регионам и даже странам и у них нет привязки к физическому местоположению сотрудников.

«Очень часто сейлз-менеджеров набирают для звонков и видеовстреч с клиентами. Также может быть локальное расширение бизнеса на территории, где пока нет необходимости открывать отдельный офис. В этом случае онлайн позволяет найти человека на локальном рынке, который хорошо знает местную специфику в регионе, стране, клиентов и т. д.», – добавила эксперт ANCOR Светлана Савнина. При этом некоторые кандидаты готовы снижать зарплатные ожидания в пользу удаленки, отметила она.

Оценку руководящих кадров, несмотря на почти повсеместное распространение удаленки, невозможно провести без личной встречи, причем дело даже не в энергетике, подчеркнула доцент РЭУ им. Г. В. Плеханова экономист Татьяна Захарова. Применяются тренинги, ролевые игры, кейс-интервью, стресс-интервью, полиграф и многое другое.

Ранее исследовательская компания Gartner сообщила, что за 2023 г. доля работников умственного труда, работающих в гибридном режиме (т. е. как минимум один день в неделю проводящих в офисе), вырастет в мире с 37 до 39%. При этом доля сотрудников, полностью работающих на удаленке, составит 9%. Схожих данных по России нет, но в сентябре 2022 г. SuperJob сообщал, что в 12% опрошенных агентством организаций удаленно работало до 75% сотрудников.