

*A.E. Parshukov*

## CHARACTERISTICS OF DISTANCE STAFF RECRUITMENT UNDER COVID-19

**Alexey Parshukov** – assistant, Higher School of Service and Trade, Institute of Industrial Management, Economics and Trade, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, PhD in Economics, St. Petersburg; e-mail: [flowprof@gmail.com](mailto:flowprof@gmail.com).

*Current global situation aggravated by the pandemic emphasized not only the importance but also the evidence of such trends as telecommunications, teleworking, flexible forms of work organization, high degree of digitalization. We look at ways of working with personnel taking into consideration issues of distance selection and recruitment partly dependent on the location of the HR-specialist and the future working place of an applicant. Along with disadvantages resulting from the lack of emotional interaction, we note certain advantages such as saving applicants' time and money when meeting HR specialists, flexible schedule and possibility to work outside your region.*

**Keywords:** staff selection; HR under COVID-19; personnel management; distance selection; distance work with personnel.

*A.E. Паршуков*

## ОСОБЕННОСТИ УДАЛЁННОГО ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ COVID-19

**Алексей Евгеньевич Паршуков** – ассистент, Высшая школа сервиса и торговли, Институт промышленного менеджмента, экономики и торговли, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, кандидат экономических наук, г. Санкт-Петербург; e-mail: [flowprof@gmail.com](mailto:flowprof@gmail.com).

*Современная ситуация в мире на фоне пандемии подчеркнула не только важность, но и достаточную сформированность таких тенденций, как удалённые технологии взаимодействия людей, удалённая работа с персоналом, гибкие формы организации труда, высокая степень цифровизации. В статье рассмотрены вопросы работы с персоналом с учетом особенностей удалённого подбора и найма, которые зависят отчасти от места постоянной работы HR-специалиста и будущего места работы нанимаемого работника. Кроме отрицательных моментов, связанных с дефицитом эмоционального взаимодействия, автор отмечает и положительные особенности, например, экономию времени и средств на встречи соискателя и специалиста, отсутствие прямой привязанности к графику работы, возможность работать за пределами своей географической зоны.*

**Ключевые слова:** подбор персонала; HR в COVID-19; управление персоналом; удалённый подбор; удалённая работа с персоналом.

Современная ситуация, связанная с распространением COVID-19, влечёт тяжёлые последствия для экономики всех стран и стремительно меняет подходы к работе со всеми участниками рынков. Государственные меры, направленные на минимизацию распространения болезни посредством перевода максимально

большого числа работников всех сфер деятельности на удалённую работу, вынуждают предприятия быстро адаптироваться к новым условиям работы не только с клиентами, но и с персоналом, в летний период 2020 г. число вакансий для удалённой работы превысило аналогичный период 2019 г. на 77% [1].

Как показывает текущая ситуация, мир и наша страна технически оказались готовы к подобному вызову, так, существует более 100 различных программ для взаимодействия сотрудников между собой и с клиентами. COVID-19 лишь ускорил организационный переход и психологическое принятие нового подхода к работе. Данные особенности коснулись всех сфер деятельности.

Особенности работы с персоналом в удалённом формате включают не только оперативное управление действующим персоналом, но также работу с вновь нанимаемыми сотрудниками. При этом в настоящее время численность нанимаемых сотрудников падает в связи со снижением рыночной активности и существенным спадом экономики: так в мае 2020 г. число вакансий, по сравнению с февралем текущего года, сократилось на 26% в целом по стране, однако на рынке труда наблюдается не только сокращение, но и перераспределение вакансий: сильное сокращение (до 78%) в сферах обслуживания и развлечения и значительный рост в медицине, государственных и некоммерческих организациях (вплоть до 237%) [1].

На специфические особенности работы с персоналом в данных условиях уже обратили внимание в некоторых работах, например, М.О. Содиков обращает внимание на такие проблемы удаленного режима работы, как нехватка информации, затрудненность мотивации и стимулирования работников, особенно их адаптации в новых условиях работы, вопросы технической оснащённости [4].

В данной статье мы рассмотрим особенности удалённой работы по направлению подбора персонала.

Довольно иронично сейчас выглядит предположение 2017 г.: «По прогнозам консалтинговой компании J'son & Partners Consulting, к 2020 г. 20% рабочих мест в России будут «закрываются» дистанционным способом», ввиду настоящей ситуации в стране в мире данный прогноз оказался пророческим [2].

Стоит отметить, что возможны разные форматы взаимодействия между рекрутером и соискателем:

- HR-специалист работает удалённо, персонал набирается для работы на территории работодателя;

- HR-специалист работает удалённо, персонал набирается для удалённой работы;

- HR-специалист работает на территории работодателя, персонал набирается для работы на территории работодателя;

- HR-специалист работает на территории работодателя, персонал набирается для удалённой работы.

Подобные особенности местоположения оказывают влияние на взаимодействие при найме, в одном случае очная встреча исключается практически полностью (вопрос не только места работы, но и удалённости от территории работодателя), в другом – нет.

Обратим внимание на HR-специалистов, которые работают удалённо. Подбор сотрудников изначально на удалённую работу априори более адаптивен к новым условиям, чем для «офисного» персонала, т.к. при всем многообразии методов первичной оценки персонала, если есть возможность выполнять рабочие обязанности удалённо, то и оценку можно провести аналогичным образом – на основе демонстрации навыка выполнения работы. При этом главным ограничением служит невозможность эмоционального обмена между участниками «встречи», невербальные коммуникации существенно ограничиваются.

Программы, которые используются для взаимодействия специалистов с соискателями и между собой сейчас представлены в огромном многообразии, их более 100 [5]. Это позволяет выбрать наиболее удобный для себя вариант программного обеспечения и использовать его практически на любом устройстве, что создает не только удалённое рабочее место, но и мобильное. Например, с 2017 г. отмечается рост популярности модулей CRM для поиска и найма персонала – ATS (Applicant Tracking Systems). Подобные системы обладают широким функционалом, служат непосредственно хранилищем входящих резюме, позволяют проводить с ними работу – соотносить с вакансиями, прово-

дять через модуль непосредственно управление размещением вакансий и обработкой откликов на них, проводить активный поиск резюме, также эти системы связаны с социальными сетями, они поддерживают совместный доступ множества пользователей и возможность координации работы между ними.

Как правило, организации используют несколько средств для взаимодействия между сотрудниками, а также с соискателями. Среди критериев выбора программного продукта существуют общие требования к формату работы сотрудников, занимающихся подбором персонала удалённо:

1) наличие общей информационной системы управления процессами, позволяющей иметь доступ каждому сотруднику к сведениям о текущей ситуации по всем вакансиям и резюме;

2) наличие общего облачного хранилища файлов для возможности резервного копирования и оперативного доступа к любым материалам (согласно правам доступа сотрудника) с возможностью отслеживания изменений;

3) проведение встреч коллектива онлайн с заданной периодичностью, формат видеоконференций позволяет проводить подобные собрания практически в любой момент и месте; на подобных встречах уделять внимание не только текущей деятельности, но и осуществлять отчасти неформальное общение и обмен новостями, чтобы поддерживать чувство единства коллектива;

4) доступность участников друг другу – возможность связаться с использованием разных средств коммуникации для решения срочных вопросов.

Организация работы подбора персонала дистанционно имеет много положительных моментов:

- высокая гибкость к времени и месту (его фактически может не быть из-за высокой мобильности) проведения собеседования, оперативность (здесь и сейчас, не нужно никуда ехать);

- экономия времени и средств на подготовку и использование помещения;

- снижение объемов бумажной рабо-

ты, перевод множества локальных документов изначально в цифровой формат;

- возможность подбирать персонал для всех подразделений независимо от территориальной принадлежности (для разных филиалов), аналогично сотрудники могут набираться не только в регионе присутствия, но по всей стране и даже миру (для дистанционных должностей);

- снижение негатива кандидатов, которых не приняли на работу (они не тратили время и деньги на дорогу до места проведения собеседования);

- снижение степени влияния на принятие решения фактора личной симпатии, дистанционное общение является более обезличенным, а следовательно, объективным;

- возможность безболезненно сдвигать часы работы, при необходимости «перекидывать» часы для общения с разными соискателями, адаптироваться к ним.

При этом при подборе кандидатов и оценке их «жестких» (профессиональные качества) и «мягких» (социально-психологические особенности) навыков технологии оценки принципиально не изменяются [3]. Используются также успешно интервью, тестирование, кейс-метод, несомненно, существенно затруднены групповая оценка кандидатов на должность и проведение ассесмент-центров, но даже данные методы оценки могут быть реализованы с использованием современных программных продуктов.

Несмотря на отрицательные стороны – ограниченность эмоционального обмена, нехватка социальных связей, неудобные условия работы из дома для некоторых сотрудников, функция подбора персонала может успешно выполняться и дистанционно, более того, с точки зрения гибкости и эффективности подобный формат работы имеет много преимуществ.

Таким образом, происходящий в последние годы переход на удалённые технологии работы и активно развивающийся рынок программных продуктов (в том числе сугубо профессиональной направленности) оказались готовы к текущей ситуации и более чем обеспечили потреб-

ности бизнеса в сфере работы с персоналом.

#### **ЛИТЕРАТУРА**

1. В России значительно выросло число вакансий с удаленной занятостью // Российская газета. 2020. 21 сентября. URL: <https://rg.ru/2020/09/21/v-rossii-znachitelno-vyroslo-chislo-vakansij-s-udalenoj-zaniatosti.html> (дата обращения: 23.11.2020).

2. *Каадзе А.Г.* Подбор персонала: современные методы, технологии и средства поиска сотрудников // КСК Групп: [сайт]. URL: <https://www.kp.ru/guide/podbor-personala.html> (дата обращения:

23.11.2020).

3. Как заниматься рекрутингом на удаленке // vc.ru: [сайт]. URL: <https://vc.ru/hr/120956-kak-zanimatsya-rekrutingom-na-udalenske> (дата обращения: 23.11.2020).

4. *Содиков М.О.* Перспективы развития управления персоналом в удаленном режиме // Молодой ученый. 2020. № 313. С. 448–451.

5. 116 инструментов, сервисов и программ для организации удаленной работы сотрудников // Kadrof.ru: [сайт]. URL: <https://www.kadrof.ru/articles/54194> (дата обращения: 23.11.2020).