

ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ ДЛЯ ПОИСКА РАБОТЫ ВЫПУСКНИКАМИ ВУЗОВ

Л. Э. Икаева

*ФГБОУ ВПО «Северо-Осетинский государственный университет
им. Коста Левановича Хетагурова», г. Владикавказ*

tigievt1@mail.ru

Поиск работы, особенно для выпускников системы профессионального образования в современных экономических условиях, – сложная задача. Успех поиска требует от соискателя понимания собственных профессиональных целей, осознания ключевых компетенций и точек роста. Необходимо уметь ориентироваться на рынке труда, позиционировать себя на нем, знать технологии поиска работы, владеть навыками самопрезентации и составления резюме, а главное, иметь желание и волю к тому, чтобы достичь поставленной цели. В Северо-Осетинском государственном университете создан центр трудоустройства выпускников, на всех факультетах определены ответственные за трудоустройство. В работе всех структурных подразделений широко используются Интернет-ресурсы. Цель статьи – осветить опыт применения Интернет-ресурсов в Северо-Осетинском государственном университете.

Интернет – это уникальный ресурс, который может стать незаменимым инструментом для поиска рабочих мест выпускниками, т. к. дает возможность широко использовать электронный рекрутинг. Остановимся вначале на вопросе об использовании электронного рекрутинга в целях поиска работы и развития карьеры.

Электронный рекрутинг – это поиск персонала с использованием сети Интернет. Рынок электронного рекрутинга – ряд Интернет-ресурсов, предоставляющих различные сервисы в области поиска персонала и трудоустройства. За последние 5–6 лет рынок электронного рекрутинга активно развивался от простых досок объявлений до серьезных ресурсов, оказывающих целый спектр кадровых сервисов для всех участников рынка труда: работодателей, соискателей и посредников. Конечно, электронный рекрутинг не исключает традиционные способы поиска персонала, он лишь становится удобным инструментом в процессе поиска.

Для того чтобы сориентироваться на рынке электронного рекрутинга, важно понимать, какие существуют типы Интернет-ресурсов. На семинарах, проводимых центром трудоустройства, мы рассказываем студентам об этих типах.

1. Бесплатные «работные» сайты, работающие как доски объявлений, например, www.job.ru, www.rabota.ru; здесь работодатель и посредник могут бесплатно разместить объявление о вакансиях, а соискатель оставить свое резюме. Такие сайты ориентированы на развитие посещаемости целевой аудиторией для эффективной продажи рекламных площадей. К ним можно отнести и сайты различных печатных изданий, которые дублируют печатные объявления и предоставляют возможность разместить его непосредственно в Интернете, например: www.job-today.ru и www.zarplata.ru

2. Платные «работные» сайты, развивающие спектр платных услуг для работодателей и посредников: размещение вакансий, аренда базы резюме, продажа контактной информации соискателей, рассылка вакансий по базе кандидатов, реклама и др., например: headhunter.ru, www.rezume-bank.ru, www.rjb.ru, www.minerjob.ru (ресурс, обслуживающий одну отрасль – горнодобывающую промышленность), созданные изначально как ресурсы, ориентированные на продажу сервиса, а также выросшие из бесплатных досок объявлений: www.superjob.ru и www.joblist.ru

3. Сайты, предоставляющие платные услуги для соискателей: помощь в составлении резюме, перевод резюме на иностранные языки, изготовление видеоинтервью, автоматизированная рассылка по кадровым агентствам и размещение резюме на «работных» сайтах и досках объявлений, изготовление индивидуальной web-странички соискателя, например: members.chello.nl/a.nesterenko, www.cvonline.ru и video.resume.ru и www.jobex.ru

4. Электронная биржа рекрутинга: торговая площадка, на которой работодатели могут покупать, а профессиональные рекрутеры – продавать свои услуги: www.human-capital.ru/b2b. Этот ресурс не рассчитан на предоставление сервиса соискателям, но здесь можно заполнить форму резюме ресурса www.rezume-bank.ru

5. Сайты, реальных кадровых агентств. Такие сайты позволяют соискателю разместить свое резюме, например: www.ancor.ru. Некоторые предоставляют и платные сервисы, такие как аренда базы соиска-

телей или продажа контактной информации соискателей для работодателей и посредников, например: www.mainjob.ru

6. Сайты сообществ специалистов и других некоммерческих организаций, которые предоставляют широкий спектр сервисов соискателям бесплатно. Ориентированы на помощь в построении карьеры, поиск партнеров, общение с коллегами, обсуждение насущных тем, реализацию лидерского потенциала специалиста и оценку его статуса в сообществе. Созданная таким образом качественная база специалистов с уникальной информацией об их заслугах и статусе в сообществе используется для предоставления спектра услуг по поиску персонала работодателям и посредникам, например: www.e-executive.ru. Вступление в такое сообщество доступно только тем специалистам, которые соответствуют критериям сообщества.

7. Сайты государственных организаций, региональных служб занятости, например: www.labor.ru. Здесь тоже можно просмотреть вакансии и оставить свое мини-резюме. Но не все сайты таких организаций поддерживают в актуальном состоянии свои сервисы, и они значительно менее посещаемы, чем «работные» сайты.

8. Корпоративные сайты компаний, в которых предусмотрены возможность размещения объявления о вакансиях и специальные сервисы для того, чтобы соискатель мог оставить свое резюме и сообщить о своем интересе к работе в конкретной компании напрямую.

Мы обращаем внимание студентов на то, что это наиболее популярные и удобные Интернет-ресурсы. Другие «работные» сайты, их статистику посещений и рейтинг можно легко найти при помощи поисковых систем и рейтинга Rambler 100 или Mail.ru

Как показывает опыт США, где рынок электронного рекрутинга очень развит и достиг оборота в десятки миллиардов долларов, одной из наиболее эффективных моделей электронного рекрутинга является «работный» сайт, предоставляющий платные услуги для работодателей и посредников. Однако успешные американские ресурсы, в отличие от российских, предоставляют значительно большее количество сервисов и возможность «обратной связи» для соискателей. Наиболее успешный американский «работный» портал www.monster.com содержит около 18 млн. резюме (10% всего трудоспособного населения США) и полмиллиона вакансий, 8% всех трудоустройств в США осуществляется через этот ресурс, его годовой оборот составляет более 100 млн. долларов, компания имеет представительства в 20 странах

мира. Кроме использования стандартных сервисов соискатели здесь могут вступать в сообщества по интересам, общаться с коллегами в тематических и индивидуальных форумах, получать обратную связь от коллег и системы, продвигаться в рейтинге сообщества, консультироваться по построению карьеры с коллегами и специалистами, задавать вопросы тем, кто работает или работал в компании, в которую предполагается трудоустройство, находить сокурсников и многое другое. Если Вы владеете английским языком, можете попробовать зарегистрироваться на портале www.monster.com, воспользоваться его сервисами и найти работу в любой стране мира.

Все российские ресурсы электронного рекрутинга еще очень далеки до успеха, достигнутого порталом www.monster.com, и не только потому, что в России количество пользователей Интернета меньше, чем в США.

Для примера можно привести еще один американский ресурс www.linkedin.com, который за 2 года собрал 3 млн. Профайлов (личных страничек в Интернете) специалистов всего мира благодаря глубокому пониманию важности формирования сети деловых контактов для развития карьеры. Этот сайт предоставляет уникальную возможность специалистам найти коллег и специалистов самых разных специальностей для развития деловых связей, трудоустройства и работы в проектах, установить с ними контакты, вступить в деловые отношения, получить рекомендации от коллег и партнеров, а также рассказать о своих вакансиях и пригласить на работу. По сути, это глобальное сообщество специалистов.

К сожалению, в российской части Интернета большая часть ресурсов пока ориентирована, прежде всего, на цели работодателей и посредников как основных плательщиков услуг. Сервисы для соискателей, которые предоставляются ресурсами, ориентированы не столько на развитие карьеры специалистов, сколько на собственные цели развития бизнеса – развитие банка резюме, увеличение количества посещений и собственный рейтинг. Ни один российский ресурс пока не приблизился к тому, чтобы заинтересовать хотя бы полмиллиона специалистов, которые регулярно посещают сайт, и стать для них инструментом построения карьеры и развития сети деловых контактов. Данные по количеству резюме, содержащихся в базе сайта, говорят только лишь о том, что специалист когда-то оставил свое резюме здесь, но это не значит, что это резюме все еще актуально.

Однако существующие российские Интернет-ресурсы рынка электронного рекрутинга уже сегодня при умелом использовании предоставляют и для соискателей большие возможности для поиска работы, ориентации на рынке труда. Важно правильно определить свои цели в развитии карьеры и выбрать стратегию поиска работы.

В перспективе существует возможность появления в Рунете Интернет-ресурсов нового поколения, которые достигнут такого уровня прозрачности, открытости, ориентации на цели всех участников рынка, который позволит сделать более осознанной и управляемой не только карьеру каждого специалиста, но и развитие рынка труда в России в целом.

Рынок электронного рекрутинга в России очень молод, имеет высокие темпы роста, поэтому многие процессы развития этого рынка происходили стихийно. В связи с этим пока нет четких критериев и стандартов, правил игры. Каждый ресурс имеет свои интересные находки, сильные и слабые стороны, свою политику в отношении клиентов, приоритеты в развитии сервисов.

У каждого из ресурсов рынка электронного рекрутинга есть свои особенности, которые нужно учитывать при разработке стратегии поиска работы. Важно правильно сформировать список сайтов, которые станут инструментами в поиске работы и построении карьеры.

Чтобы соискатель мог правильно сориентироваться на рынке труда, ему нужно быть самому себе агентом по трудоустройству или воспользоваться услугами специалистов, которые помогут в профессиональной ориентации и ориентации в стратегии поиска работы, в том числе и в Интернете. Как правило, большая часть соискателей идет по пути наименьшего сопротивления и использует для оценки целесообразности применения того или иного сайта самые простые системы оценок:

- рейтинг;
- посещаемость сайта;
- советы знакомых.

Нередко стратегия поиска сводится к несистемному «забрасыванию» резюме и ожиданию «у моря погоды».

Успех поиска работы зависит от того, насколько точно соискатель сможет позиционировать себя на рынке труда. Именно адекватная оценка себя и правильное позиционирование на рынке труда позволят ему осознанно строить карьеру и найти работу, соответствующую его

образованию, способностям, навыкам, потенциалу развития, а также возможностям для карьерного роста, обеспечивающим достойный уровень жизни и социальный статус в обществе.

Список литературы

1. *Носкова А. А.* Интернет-ресурсы – инструмент для поиска работы и развития карьеры [Электронный ресурс]. URL: www.hr-portal.ru (дата посещения 29.09.2014).

2. Поиск работы, планирование карьеры для молодых специалистов и выпускников вузов [Электронный ресурс]. URL: www.career.ru (дата посещения 29.09.2014).

3. Развитие карьеры, работа для профессионалов [Электронный ресурс]. URL: www.e-executive.ru (дата посещения 28.09.2014).

On-line сообщество менеджеров-профессионалов [Электронный ресурс]. URL: www.e-executive.ru (дата посещения 27.09.2014).