DOI: 10.54861/ 27131211_2022_7_5

УДК 331.108

ПРОБЛЕМЫ И СПОСОБЫ УСТРАНЕНИЯ НЕДОСТАТКОВ ПРОЦЕДУРЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ВИДЕО-ИНТЕРВЬЮ НА ПРИМЕРЕ ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-СНАБЖЕНИЕ»

Суравикина Е.В., руководитель направления по операционной эффективности, ООО «Газпромнефть-Снабжение», г. Омск, Россия

Аннотация. В статье представлены результаты комплексного теоретико-исследовательского анализа проблем и способов устранения недостатков процедуры отбора персонала с использованием видео-интервью. Определяется высокий уровень целесообразности применения видео-интервью в процессе подбора персонала. Тем не менее, отмечается, что у данного формата работы существует ряд недостатков, которые в значительной степени могут повлиять на ход собеседования и сформировать за счет этого особые риски по потере потенциального высококвалифицированного кадра. Выявлены основные проблемы отбора персонала с использованием видео-интервью, среди которых стоит выделить: непривычность формата, влияние отвлекающих факторов, возникновение дискомфорта и волнения, проблемы технического характера и отсутствие обратной связи. На основе представленных проблем и целесообразности их преодоления был предложен комплекс рекомендательных мероприятий, позволяющих существенно доработать метод видео-интервью и в большей степени нивелировать вероятность возникновения негативных факторов. Среди значимых способов устранения недостатков стоит выделить уведомление кандидатов о формате проведения интервью, обеспечение возможности перенести запись видео-

интервью на другой промежуток времени, заблаговременное отражение информации о количестве вопросов и продолжительности интервью, адаптацию сайта под использование через мобильное устройство, запуск системы статусов просмотра ответов респондентов.

Ключевые слова: подбор персонала, видео-интервью, HR, современные HR методы, управление кадрами.

PROBLEMS AND WAYS TO ELIMINATE DEFECTS IN THE PROCEDURE FOR STAFF SELECTION USING VIDEO INTERVIEW ON THE EXAMPLE OF GAZPROMNEFT-SUPPLY LLC

Suravikina E.V., Head of Operational Efficiency, Gazpromneft-Supply LLC, Omsk, Russia

Abstract. The article presents the results of a comprehensive theoretical and research analysis of problems and ways to eliminate the shortcomings of the personnel selection procedure using video interviews. A high level of expediency of using video interviews in the recruitment process is determined. However, it is noted that this format of work has a number of shortcomings that can significantly affect the course of the interview and, due to this, create special risks for the loss of a potential highly qualified personnel. The main problems of personnel selection using video interviews are identified, among which it is worth highlighting the unusual format, the influence of distractions, the occurrence of discomfort and excitement, technical problems and the lack of feedback. Based on the problems presented and the feasibility of overcoming them, a set of recommendatory measures was proposed to significantly improve the video interview method and to a greater extent level the likelihood of negative factors. Among the significant ways to eliminate shortcomings, it is worth highlighting the notification of candidates about the format of the interview, providing the opportunity to transfer the recording of the video interview to another period of time, early reflection of information on the number of

questions and the duration of the interview, adapting the site for use via a mobile device, launching a status system for viewing respondents' answers.

Keywords: recruitment, video interview, HR, modern HR methods, personnel management.

JEL classification: J01, J24.

Для цитирования: *Суравикина Е.В. Проблемы и способы устранения недостатков процедуры отбора персонала с использованием видео-интервью на примере ООО «Газпромнефть-Снабжение» // Прогрессивная экономика. 2022. № 7. С. 5–15.*

Введение

Практика популяризации видео-интервью является основанием для актуализации данного способа организации кадровой работы компаний, направленной на подбор персонала с использованием ряда инновационно-ориентированных методов [1]. Одним из таковых становится и видео-интервью, все чаще использующееся в крупнейших отечественных организациях при запуске процедур набора на востребованные вакансии. Кроме того, необходимо заметить, что данная практика имеет множество крупнейших преимуществ, связанных с оптимизационным характером формата видео-интервью и широкими возможностями его применения с целью снижения общих расходов, причем как финансовых, так и временных, возникающих вследствие проявления недостатков традиционных методов организации собеседования [3].

Актуальность темы исследования подчеркивается тем, что несмотря на общую привлекательность метода видео-интервью для компании, на практике возникает ряд значимых проблем, снижающих общую эффективность применения данного метода и исключающих возможность применения его в ряде исключительных случаев. В этом контексте возможности оптимизации практики работы с методом видео-интервью, а также нивелирования всех его

недостатков за счет совершенствования приобретают особую значимость для компаний.

Цель исследования заключается в проведении анализа проблем и способов устранения недостатков процедуры отбора персонала с использованием видео-интервью, а также общим описанием данных процессов в современной HR-практике.

Методы исследования

В исследовании задействуются методы теоретического анализа и синтеза, сопоставления, обобщения, сравнения. Представленные методы позволили аккумулировать практический опыт автора, а также объединить текущие исследования в области заявленной тематики в векторе выявления основных особенностей, проблем и перспектив совершенствования формата видео-интервью.

Результаты и обсуждение

Анализ литературных источников, а также практический опыт автора показывают, что в процессе видео-интервью с точки зрения инструмента отбора персонала возникает ряд общих проблем (рис. 1):

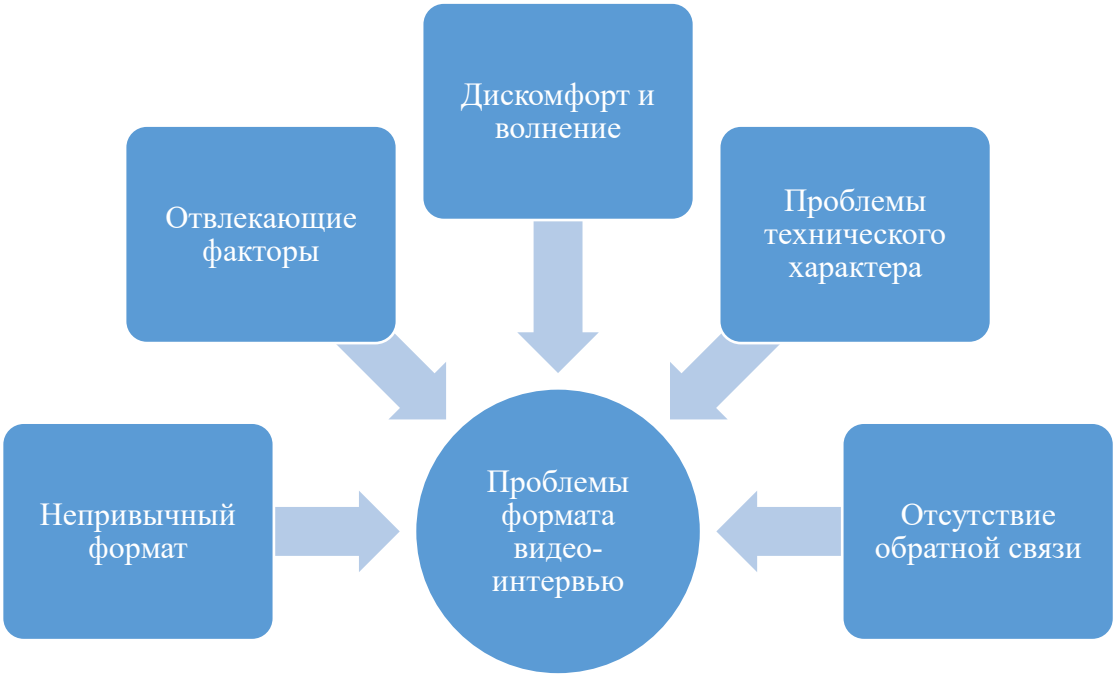


Рис. 1. Динамика уровня фактической безработицы в России

Источник: составлено автором на основе [1]

Для кандидатов формат видео-интервью является достаточно новым: люди привыкли к личным беседам, установлению контакта, пониманию, что происходит диалог, и их слушают. Немаловажным фактором психологического отторжения данного формата является ощущение отправки интервью «в пустоту», поскольку отсутствует обратная связь с кандидатами [2].

Во время традиционного собеседования у кандидатов есть возможность понять, соответствует ли организация их ожиданиям, личным целям, действительно ли они хотят работать и развиваться именно в этой компании. Очевидно, инструмент видео-интервью не позволяет соискателям произвести оценку, но, с другой стороны, данный формат позволяет как компании, так и соискателям экономить время. Для компаний высвобождается время специалистов HR-службы, и они могут просмотреть записанные на видео интервью большого количества кандидатов. Для соискателей экономия времени заключается в отсутствии необходимости приезжать в офис компаний, и они могут записать ответы на вопросы в любое удобное для них время [4].

Но если встать на сторону кандидата, то в связи с данным форматом проведения первого этапа отбора у него нет возможности рассказать о своих преимуществах, которые могут перекрыть недостатки. Поскольку в рамках видео-интервью есть ограничение по времени, и необходимо отвечать по существу на поставленный вопрос. В то время как при «живом» общении кандидат может, прежде всего, установить зрительный контакт, акцентировать внимания в ходе беседы на свои лучшие стороны, использовать свою харизму и т.д.

Даже у сильных кандидатов нет опыта прохождения подобного формата интервью, поскольку это нововведение на сегодняшний день. Также важно отметить, что непривычная обстановка эмоционально сказывается на

потенциальных сотрудников, из-за чего им сложнее презентовать себя как подходящего специалиста.

Принимая во внимание этот факт, нами был разработан ряд процедур по устранению недостатков способа подбора кандидатов на основе использования видео-интервью, среди которых можно выделить следующие:

1. Непривычный формат.

Для того, чтобы формат видео-интервью стал привычным и воспринимался лучше, необходима практика его использования в процессах найма персонала в ряде крупнейших компаний на российском рынке. Иными словами, непривычность формата вызвана новизной инструмента, и данная проблема может быть устранена с течением времени за счет внедрения инструмента в процессы управления персоналом другими игроками на рынке труда.

Также важным аспектом является заблаговременное уведомление кандидатов о формате проведения интервью, что позволит им заранее ознакомиться с подобным форматом используя поисковые системы и быть подготовленными к моменту прохождения.

2. Отвлекающие факторы.

Отвлекающие факторы являются неотъемлемой частью прохождения интервью в домашней обстановке, поскольку существует вероятность возникновения шумов, появления в кадре третьих лиц, возникновения иных раздражителей. Данные факторы являются не зависящими от кандидата, и они не должны быть решающими для отклонения кандидатуры специалистами HR-службы.

Таким образом, в случае появления отвлекающих факторов кандидат должен иметь возможность перенести запись видео-интервью на другой промежуток времени.

3. Дискомфорт и волнение.

Волнение во время прохождения любого интервью является нормальной реакцией человека. Но состояние дискомфорта нельзя отнести к нормальным

реакциям и необходимо анализировать причины данного явления. Дискомфорт во время записи видео-интервью может быть вызван тем обстоятельством, что человек не уверен в том, что его ответы будут просмотрены. Таким образом, необходимо создать систему уведомлений, отражающих статус записанного интервью [5].

Дискомфорт может быть вызван отсутствием полноценной коммуникации между HR-специалистом и соискателем. Проблема также может быть решена путем чередования письменных вопросов и вопросов в видео формате.

Если же дискомфорт вызван тем, в каких жилищных условиях проживает кандидат, то возможно предложение опций по созданию фона для видео на примере того, как это реализовано в программном продукте Zoom, где можно выбрать фон для видео.

Также дискомфорт может быть вызван неопределенностью времени прохождения видео-интервью. Для этого необходимо сообщать информацию о среднем времени прохождения интервью в данном формате другими кандидатами и заранее показывать информацию о количестве вопросов, требующих ответа в виде записанного видео.

4. Проблемы технического характера.

Нами было выявлено, что проблемы возникали в случае подключения к системе с мобильных устройств. Поэтому необходимо заранее сообщать кандидатам требования к техническим характеристикам цифровых устройств для подключения к системе. И по возможности необходимо адаптировать сайт в формат мобильного приложения для отправки ответов кандидатами.

5. Отсутствие обратной связи.

Компания «Газпромнефть-Снабжение» приглашает на видео-интервью большое количество кандидатов из различных регионов. При этом кандидаты не получают обратной связи о результатах прохождения. На наш взгляд, необходимо создать систему статусов просмотра ответов респондентов.

На рис. 2 представлена система статусов рассмотрения видео-интервью. Данная система предполагает, что каждое интервью будет просмотрено специалистом HR-службы, который будет выносить решения об отборе кандидатов для дальнейшего рассмотрения. Отправка уведомлений соискателям о статусе рассмотрения отправленного интервью позволит своевременно получать обратную связь. Также желательно стандартизировать временные интервалы для каждого этапа отбора, то есть указывать максимальное количество дней, в течении которых интервью рассматриваются HR-специалистами и руководителями подразделений.

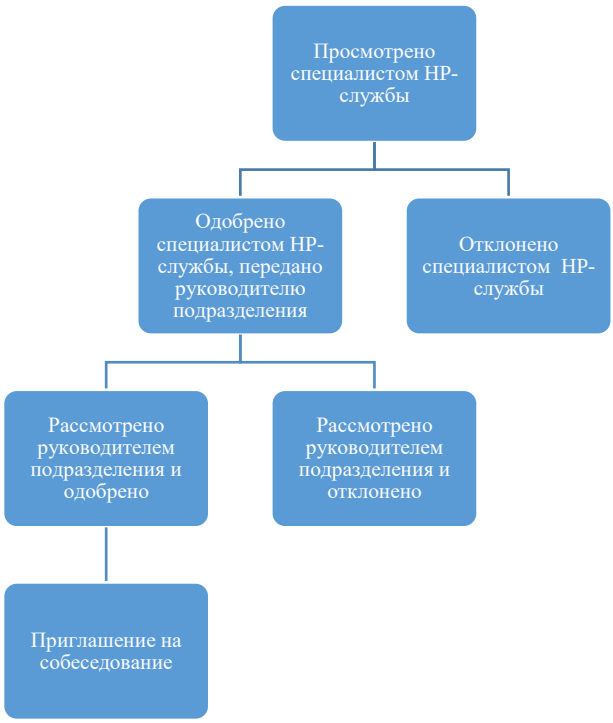


Рис. 2. Система статусов рассмотрения видео-интервью

Источник: составлено автором на основе [4: 5]

Таким образом, нами представлены рекомендации, которые позволят улучшить как само восприятие формата видео-интервью кандидатами, так и развить данный инструмент и сделать его востребованным на рынке труда. Улучшение восприятия формата видео-интервью соискателями позволит компаниям получать наиболее подходящие кадры и создавать кадровые резервы за счет расширения географических границ для поиска персонала [6; 7].

Для соискателей же данный формат позволит добиться преимуществ, связанных с экономией времени на поездки в офисы компаний, отправки видео ответов в любое удобное время, снижения стресса и дискомфорта в период поиска подходящей работы.

Заключение

Таким образом, результаты проведенного исследования позволяют заключить, что:

– в современных условиях практика применения формата видео-интервью набирает все большую популярность среди компаний, что связано с высокой концентрацией его преимуществ при относительной простоте использования на фоне традиционных HR-методов подбора персонала на вакантную должность;

– видео-интервью имеет ряд характерных недостатков, выраженных в виде таких факторов, как непривычность формата, влияние отвлекающих факторов, возникновение дискомфорта и волнения, проблемы технического характера и отсутствие обратной связи. Представленные недостатки могут негативно сказываться на итоговом интервью, а как следствие, увеличивают риск потери потенциально ценного кадра.

Учитывая данные факторы, нами были разработаны рекомендации по устранению недостатков способа подбора кандидатов на основе использования видео-интервью. Их нивелирование возможно за счет уведомления кандидатов относительно формата проведения интервью, обеспечения возможности перенести запись видео-интервью на другой промежуток времени, сообщения информации о примерном времени прохождения интервью и заблаговременном отражении информации относительно количества вопросов, требующих ответа в виде записанного видео, сообщении кандидатам требований к техническим характеристикам цифровых устройств для подключения к системе, адаптации сайта под использование через мобильное устройство, запуска системы статусов просмотра ответов респондентов.

Литература

1. Клеткина Н.В. Актуальность и методы отбора персонала. Проблемы и пути их решения // Научный журнал. 2017. № 1 (14). С. 46–50.

2. Кузнецова Л.М., Лагутина Е.Е. Использование современных технологий в системе подбора персонала // Human Progress. 2018. № 8. С. 1–14.

3. Мельник С.А. Эффективность современных подходов к подбору персонала // CETERIS PARIBUS. 2016. № 12. С. 30–31.

4. Назаров А.В. Повышение эффективности подбора персонала с использованием «больших данных» в непродовольственном ритейлере // Human Progress. 2018. № 10. С. 1–18.

5. Печура О.С. Классификация современных методов подбора персонала // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2017. № 13. С. 862–864.

6. Ткаченко Т.В. К проблеме отбора персонала в организации // ТДР. 2015. № 3. С. 134–135.

7. Шапиро М.Г. Классификация методов опроса в социологии // Социальные исследования. 2017. № 2. С. 51–59.

References

1. Kletkina N.V. Aktual'nost' i metody otbora personala. Problemy i puti ih resheniya // Nauchnyj zhurnal. 2017. № 1 (14). S. 46–50.

2. Kuznecova L.M., Lagutina E.E. Ispol'zovanie sovremennyh tekhnologij v sisteme podbora personala // Human Progress. 2018. № 8. S. 1–14.

3. Mel'nik S.A. Effektivnost' sovremennyh podhodov k podboru personala // CETERIS PARIBUS. 2016. № 12. S. 30–31.

4. Nazarov A.V. Povyshenie effektivnosti podbora personala s ispol'zovaniem «bol'shih dannyh» v neprodovol'stvennom ritejlere // Human Progress. 2018. № 10. S. 1–18.

5. Pechura O.S. Klassifikaciya sovremennyh metodov podbora personala // Aktual'nye problemy aviacii i kosmonavtiki. 2017. № 13. S. 862–864.

6. Tkachenko T.V. K probleme otbora personala v organizacii // TDR. 2015. № 3. S. 134–135.

7. SHapiro M.G. Klassifikaciya metodov oprosa v sociologii // Social'nye issledovaniya. 2017. № 2. S. 51–59.