

Н. С. Ермакова

СОБЕСЕДОВАНИЕ С КАНДИДАТОМ НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ КАК КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО РАБОТОДАТЕЛЯ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

Актуальность статьи обусловлена тем, что в условиях трудodefицитной конъюнктуры рынка труда работодатели сталкиваются с нехваткой рабочей силы, с избирательностью соискателей при выборе места работы, и, как следствие, – с необходимостью совершенствования применяемых инструментов кадрового обеспечения. Автором обосновывается точка зрения: инструментами кадрового обеспечения являются не только поиск и привлечение требуемого персонала, но и такая организация собеседования, которая, посредством формирования у кандидатов положительного впечатления о компании, создавала бы дополнительное конкурентное преимущество работодателя. Целью данной работы является исследование составляющих собеседования, способствующих формированию у кандидата положительного впечатления об организации (работодателе). При проведении исследования были использованы такие методы, как анализ источников литературы, обобщение и систематизация информации, сравнение, а также анализ статистической информации, графический метод и другие. Автором определены значимые характеристики собеседования, влияющие на формирование положительного впечатления о работодателе у кандидата на вакантную должность, и принятие им решения о трудоустройстве в организации. Автором выделены потенциальные недостатки и ограничения, возникающие при проведении собеседования, рассмотрены различные методики и форматы проведения собеседования, подготовлены рекомендации по проведению собеседования с кандидатами на вакантную должность. Результаты исследования имеют теоретический и практический характер и могут быть использованы специалистами в области управления персоналом, руководителями при проведении собеседования с кандидатами на вакантные должности в современных российских организациях любых организационно-правовых форм собственности и сфер деятельности в условиях дефицита рабочей силы на рынке труда.

Ключевые слова: собеседование, рынок труда, кандидат, работодатель, отбор персонала.

Независимо от организационно-правовой формы собственности, сферы и масштабов деятельности организации, ее важнейшим ресурсом является персонал. Высокая актуальность кадровой работы в современных организациях обусловлена и тем фактом, что именно персонал выступает необходимым условием функционирования и развития предприятия, повышения его конкурентоспособности в будущем.

Обеспечение персоналом требуемого качества и в необходимом количестве для предприятий является важным этапом в работе с кадрами, а состояние на рынке труда, характеризующееся как трудodefицитное, предопределило особую приоритетность этого направления в современных условиях.

Тенденция нехватки рабочей силы, имевшая место прежде [6, с. 174], остается актуальной и для настоящего времени. На состояние российского рынка труда и усиление конкуренции среди работодателей за кадры оказал влияние целый комплекс факторов, включая демографическую яму (численность населения в возрасте 20-29 лет за последнее десятилетие сократилась практически на 9 млн. чел.) и пан-

демию коронавирусной инфекции COVID-19, приводящую к снижению миграционного прироста в целом, а также снижению внутренней миграции [3]. Кроме того, по данным Росстата уровень безработицы в России в течение 2021 г. постепенно снижался. Так, если в январе 2021 г. уровень безработицы составлял 5,8%, то в январе 2022 г. – уже 4,4% [11].

В тоже время трудоустроенные россияне не готовы к карьерным переменам, связанным со сменой места работы. По результатам опроса, проведенного ВЦИОМ в марте 2022 года, почти две трети трудоустроенных россиян (73%) не рассматривают возможность смены работы; не готовы к смене работы, поскольку считают, что найти равноценную будет сложно или невозможно, еще 40% занятых граждан. К смене места работы и профессии готовы 11%, к смене места работы только каждый десятый респондент (10%) [1].

В целом 2021 год характеризовался высокой рекрутинговой активностью организаций-работодателей и значительно меньшей активностью соискателей (рис. 1) [5].

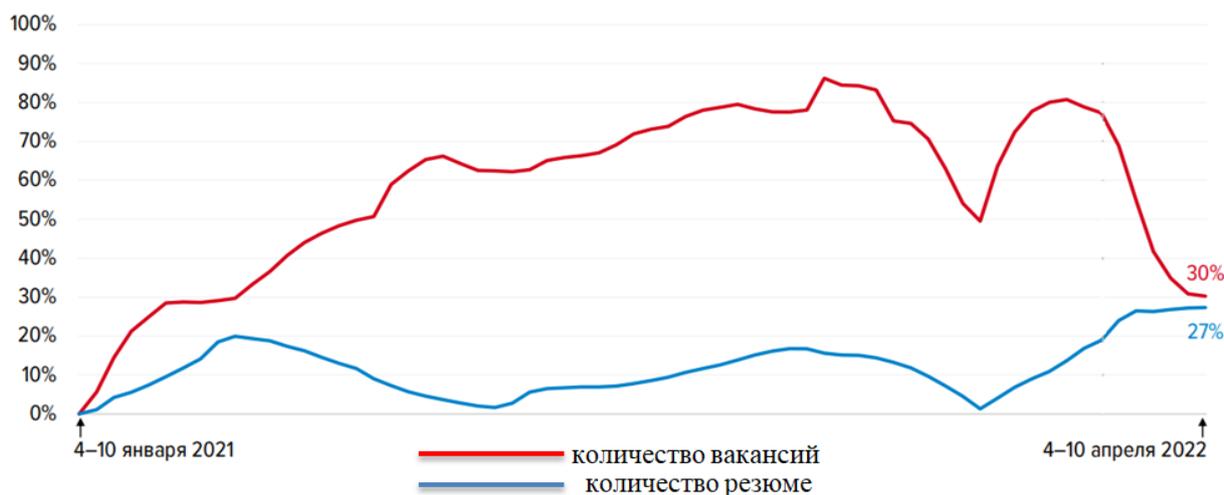


Рис. 1. Динамика количества вакансий и количества резюме [5]

45% респондентов утверждают, что с Несмотря на некоторое снижение числа вакансий при одновременном приросте активных резюме в апреле 2022 г. (по сравнению с предыдущим периодом), работодатели, как и прежде, находятся в условиях нехватки рабочей силы. По данным одного из крупнейших ре-

крутинговых сайтов (hh.ru) индекс, отражающий соотношение активных резюме к вакансиям (дефицитность рабочей силы) за январь-март 2022 года незначительно, но остается ниже аналогичного показателя за тот же период 2021 года (рис. 2) [9].

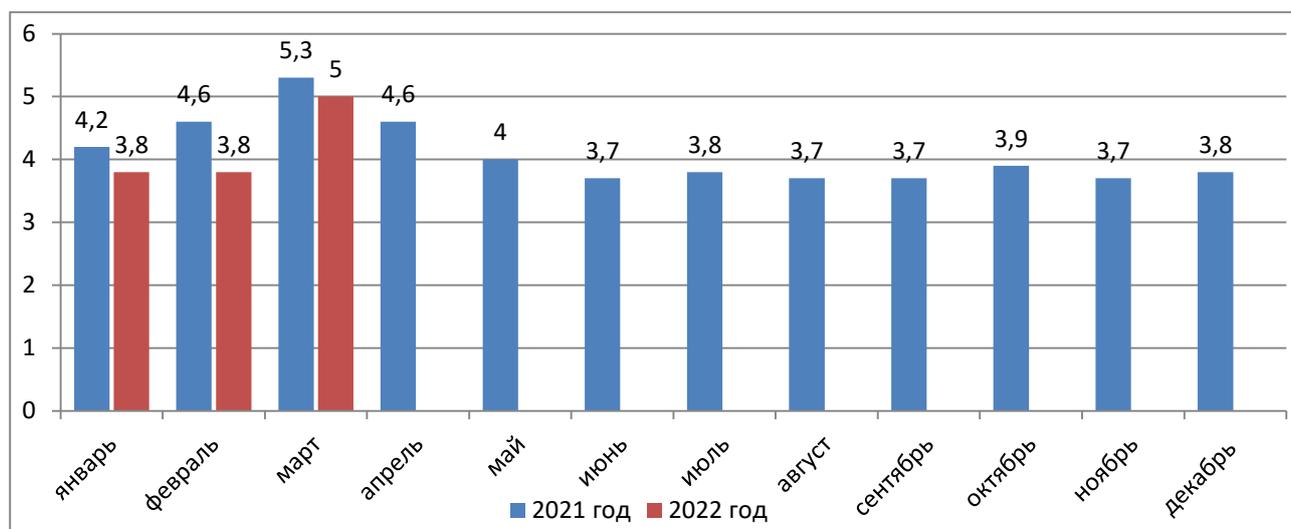


Рис. 2. Индекс, отражающий соотношение активных резюме к вакансиям [9]

По данным рисунка 2 видно, что начиная с мая 2021 года, на одну вакансию претендовало не более 4 человек. Это, безусловно, затрудняет процесс кадрового обеспечения организации и ограничивает возможности работодателя при формировании трудового коллектива. Средний индекс соотношения вакансий и активных резюме снижался, и в марте 2022 года был равен 5. Таким образом, конкуренция потенциальных кандидатов за рабочие места не является высокой. При этом каждая организация-работодатель имеет собственные требования к профессиональным характеристикам работников, и не каждый кандидат соответствует им. В тоже время потенциальные работни-

ки, за которых конкурируют работодатели, имеют собственные личностные предпочтения при выборе места работы.

С точки зрения Снегирева В.А. [7], трудовдефицитная конъюнктура рынка труда предопределяет и стандартизирует требования к выбору инструментов кадрового обеспечения, делая акцент на поиск и переманивание кадров. С точки зрения автора данной статьи, в рамках процесса кадрового обеспечения, внимание должно уделяться не только формированию резерва кандидатов-потенциальных работников. Важным является обоснованный выбор инструментов оценки кандидатов при отборе в организацию. От

правильного подбора и применения таких инструментов зависит объективность оценки кандидатов, что, в свою очередь, является необходимым условием формирования высокопрофессионального коллектива, и управление им в соответствии с целями развития организации на перспективу. С другой стороны, конкретные инструменты оценки и особенности их применения в процессе отбора могут произвести определенное впечатление на кандидата и повлиять на его готовность к дальнейшему сотрудничеству с организацией в качестве работника. Так, практически треть специалистов (31%) хотя бы один раз в своей карьере отказывались от вакансии в престижной компании, а 17% профессионалов отказывались неоднократно [12].

При отборе персонала наиболее распространенным является контактный метод оценки – собеседование (интервью), т.е. беседа с целью получения или уточнения информации относительно профессионального уровня соискателя на вакантную должность, имеющихся у него компетенций, личных целей и ценностей, мотивационного профиля и др. Кандидату интервью дает возможность определить, подходит ли ему не только предлагаемая должность, но и компания в целом, ее корпоративная культура, соответствует ли она его ожиданиям и др. [2, с. 13]

Таким образом, организация и проведения интервью оказывают влияние на положительное решение работника о приеме предложения работодателя, и поэтому в современных условиях собеседование выступает столь же важным элементом кадрового обеспечения, как и поиск кандидатов. Собеседование позволяет формировать положительное впечатление о компании, что в последующем способствует дополнительному привлечению новых кандидатов. Согласно данным Исследовательского центра Super.job, треть соискателей (31%), не прошедших отбор в компанию, но получивших положительный опыт в ходе собеседования, рекомендовали ее для трудоустройства своим знакомым, друзьям и родственникам [4].

Для потенциального работника будет важно, как долго нужно ждать приглашения на собеседова-

ние, кто проводит собеседование (с кем работник общается в процессе интервью), как именно и с использованием каких методик и форматов проводится собеседование, какое впечатление на него производят представители работодателя, а также продолжительность принятия решения о кандидатуре работника и наличие обратной связи.

Согласно исследованию, проведенному международным рекрутинговым агентством, большинство кандидатов хотят получить приглашение на собеседование после отклика на вакансию как можно быстрее, при этом 42% готовы ждать 2-3 дня, 43% - в течение одной недели, и только 6% ожидают в течение 1 месяца [12].

Важным фактором, влияющим на положительное решение кандидата о трудоустройстве в компанию, является впечатление, полученное в ходе собеседования. В первую очередь, для принятия решения о выходе на работу в организацию кандидату важно пообщаться с нанимающим менеджером (79%). Для многих кандидатов является определяющим знакомство с представителем менеджмента (43%) и внутренним рекрутером (37%). Практически треть кандидатов оказывает влияние общение с потенциальными коллегами (34%) и представителем HR-отдела (34%). Общение не только с нанимающим менеджером, но и другими представителями компании позволяет составить более подробное представление о внутренней жизни организации, соответствии ценностей компании ценностям работника, его ожиданиям, что может свидетельствовать о действительной заинтересованности кандидатов в трудоустройстве.

Собеседование на вакантную должность может проводиться с использованием различных методик, к числу которых относятся интервью по компетенциям, неформальные беседы, личные интервью, ситуационные вопросы, а также решение и защита кейса или участие в ролевой игре. Наиболее предпочтительным с точки зрения кандидатов и работодателей является интервью по компетенциям (46% и 66% соответственно) (табл. 1).

Таблица 1

Предпочтительные методики проведения собеседования [12]

Методика	Предпочтительно для кандидатов	Предпочтительно для работодателей
Интервью по компетенциям	46 %	66 %
Неформальная беседа	44 %	39 %
Личное интервью	31 %	16 %
Ситуационные/поведенческие вопросы	28 %	61 %
Решение кейса	26 %	48 %
Ролевая игра	15 %	18 %
Зависит от должности	39%	55%

Интервью по компетенциям – это беседа по заранее сформированному строго определенному перечню вопросов, позволяющая рекрутеру определить наличие у кандидата критически важных компетенций, обязательных для выполнения конкретной работы по вакантной позиции. Использование данной методики будет затруднительно в случае, если в организации предварительно не были подготовлены карты компетенций по вакантным должностям (профиль должности), или рекрутеры не владеют специальными техниками проведения такого интервью (например, STAR, PARLA, CARE и др.). Для кандидатов такая методика оценки также является наиболее предпочтительной, поскольку позволяет оценить собственные компетенции, получить уверенность в том, что он справится с поставленными задачами, поскольку его уровень квалификации соответствует уровню сложности предлагаемых рабочих задач. Кандидаты на должность положительно оценивают проведение собеседования в виде неформальной беседы, что можно объяснить устранением излишнего волнения, зажатости и стресса и большей уверенностью в процессе интервью. Ситуационные вопросы и решение кейсов на собеседовании в большей степени предпочитают работодатели (61% и 48% соответственно), чем кандидаты (26% и 15%). Особого интереса к ролевым играм в процессе отбора не проявляют ни кандидаты, ни работодатели (15% и 18% соответственно). Это можно объяснить сложностью их организации и проведения, а также обязательным условием наличия нескольких участников, что далеко не всегда возможно и необходимо, особенно при закрытии должностных позиций «узких специалистов». Более половины работодателей (55%) считают, что выбор предпочтительной методики проведения собеседования зависит от должности. Среди кандидатов такой точки зрения придерживается только 39%.

Информационные технологии прочно входят во все сферы деятельности, включая кадровое обеспечение и непосредственно отбор персонала. Собеседование может проводиться не только в формате личной встречи, но и в онлайн формате. Две трети рекрутеров (74%) предпочитают личные встречи [8]. В настоящее время доля рекрутеров, считающих более стрессовым для соискателей именно онлайн собеседование сократилась вдвое (с

24% в 2020 г до 12% в 2021г), что можно объяснить получением большего опыта в работе с использованием информационных технологий и специальных программных продуктов в рамках удаленной занятости и дистанционного обучения.

В тоже время соискатели стали более лояльны к онлайн формату проведения собеседований. Так, в 2021 году формат личного собеседования выбирали 43% соискателей (46% в 2020 г.), в то время как формат онлайн собеседования предпочитают 19% соискателей (17% в 2020 г.), а 34% готовы проходить собеседование в любом формате. При этом большинство кандидатов (39%) считают любой формат собеседования стрессовым [8]. Таким образом, можно сделать вывод, что важен не столько формат проведения собеседования, сколько доброжелательная атмосфера и положительный настрой на беседу всех участников интервью. Однако при выборе формата онлайн стоит помнить, что качество собеседования может быть снижено в результате технических неисправностей, а также отсутствия зрительно контакта и живого общения.

Продолжительность отбора также влияет на готовность кандидатов рассматривать организацию с целью трудоустройства. В целом, большая часть соискателей и работодателей отдадут предпочтение проведению собеседования в три этапа (41% и 46% соответственно) (рис. 3). Причем, проведение двух-этапного собеседования достаточным считает каждый третий кандидат (31%) и только каждый пятый работодатель (21%).

Три этапа собеседования позволяют нанимателю последовательно получить или уточнить сведения о кандидате, начиная с личной биографической информации о нем, его квалификации и компетенциях, ценностных и мотивационных ориентациях, оценить соответствие кандидата корпоративной культуре, спрогнозировать возможные сложности в работе с кандидатом и риски для кадровой безопасности. Одноэтапное собеседование может быть недостаточно и соискателю для формирования правильного и полного представления о работодателе, и нанимателю – о кандидате; в то время как четыре этапа делают процедуру отбора слишком продолжительной во времени. Приемлемое количество этапов собеседования может варьировать в зависимости от вакантной должности.

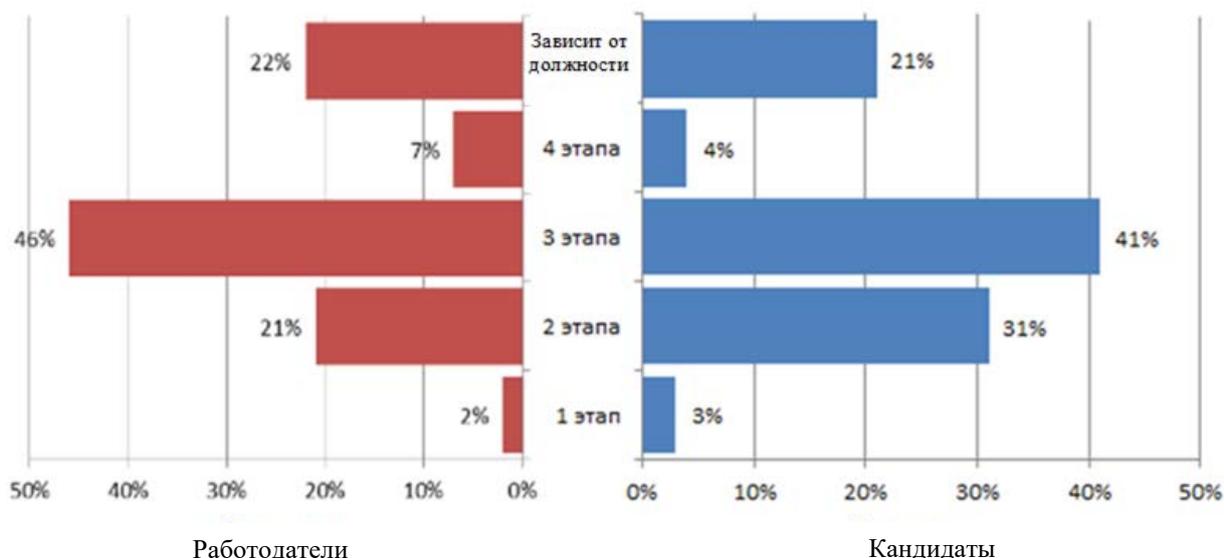


Рис. 3. Приемлемое количество этапов собеседования для соискателей и работодателей [12]

Для анализа полученной информации, сравнения кандидатов и принятия итогового решения работодателям требуется время (табл. 2).

Таблица 2

Время ожидания предложения о работе [12]

Как долго кандидаты готовы ждать предложение, прежде чем начать рассматривать другие вакансии?		В течение какого времени работодатели делают предложение успешному кандидату?	
В течение недели	32%	36%	В течение 2-3 дней
В течение 2-3 дней	28%	25%	В течение 24 часов
Не будут прекращать поиск, даже если финальное собеседование прошло успешно	19%	22%	В течение недели
В течение 24 часов	6%	6%	В тот же день
Зависит от условий вакансии	6%	6%	Затрудняюсь ответить
В течение месяца	4%	4%	В течение месяца
Зависит от компании	3%	1%	Через месяц и более
В тот же день	2%	--	--
Затрудняюсь ответить	1%	--	--

Однако в условиях повышенного спроса на рабочую силу, когда каждый пятый кандидат не прекращает поиск работы, даже если финальное собеседование прошло успешно, решения должны приниматься оперативно. Большинство работодателей делают предложение кандидату в течение 2-3 дней, в тот же день или в течение 24 ч (67%). Треть кандидатов готовы ждать предложения неделю, однако большинство из них ожидает решение в более короткие сроки (в течение 2-3 дней и даже 24 часов – 34%).

В целом, у 88% соискателей имелся отрицательный опыт прохождения собеседования. Практически половина из них (40%) сталкивались с

плохой организацией интервью (накладки по времени, помещениям и др.). Также в качестве недостатков кандидаты отмечали непонимание дальнейших этапов отбора, неподготовленность интервьюера к собеседованию, отсутствие возможности задавать вопросы и затянутость собеседования [12].

Среди причин, повлиявших на отказ от трудоустройства в организацию, соискатели отмечали расхождение функционала в описании вакансии и в действительности, личные качества непосредственного будущего руководителя, неподходящую корпоративную культуру организации, проблемы с определением функционала и длительную обратную связь или ее отсутствие (рис. 4).

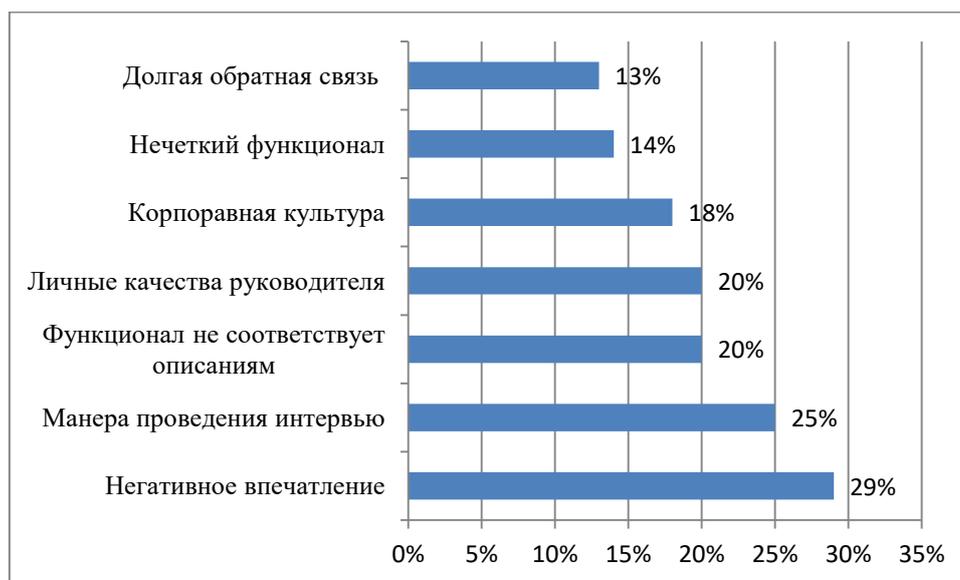


Рис. 4. Причины отказа соискателей от предложения о трудоустройстве

Чаще всего соискатели отмечали негативное впечатление, которое произвели сотрудники компании-нанимателя, а также манеру проведения интервью, принятую в компании. При этом важно отметить, что для большинства соискателей не имеют значения гендерный признак (71%), возраст (65%) и внешность рекрутера (55%). Среди наиболее значимых качеств рекрутера соискатели отмечают коммуникабельность (22%), честность и доброжелательность (15% и 13% соответственно) [10].

Таким образом, для кандидатов и работодателей предпочтительным является собеседование, проводимое в три этапа с применением методики интервью по компетенциям, с быстрой обратной связью и возможностью проведения беседы в формате онлайн. Внешность рекрутера, его пол и возраст для кандидатов не имеют принципиального значения, в отличие от манеры проведения собеседования и полученного общего впечатления.

Таким образом, положительный опыт прохождения собеседования может сформировать у кандидата дополнительную мотивацию работы в компании или, наоборот, полностью лишить ее. Важнейшая роль здесь отводится тем сотрудникам, которые находятся между потенциальным работником и работодателем, организуют и проводят собеседование, формируют общее представление и создают впечатление о компании.

Для успешного решения проблемы нехватки рабочей силы работодателям необходимо придерживаться ряда рекомендаций по организации и проведению собеседования. В первую очередь следует учитывать, что в случае трудодефицитной конъюнктуры рынка труда важную роль приобре-

тает диагностика системы ценностных приоритетов и ожиданий соискателей. Применяемые в ходе собеседования инструменты должны давать понимание к набору запросов, который работник желает получить от работы и при выборе конкретного работодателя. В этой связи интервью по компетенциям, предпочитаемое большинством компаний, следует дополнять неформальной беседой, в рамках которой рекрутер может использовать техники проективных вопросов (и другие), направленные на определение ценностных ориентаций кандидатов. Обязательными аспектами, которые необходимо затронуть в процессе собеседования, должны стать разъяснение кандидату этапов отбора и их сроков, список контактных лиц от организации для оперативной связи, форма и сроки обратной связи.

Работодатели при проведении первого этапа отбора могут активнее применять формат онлайн-собеседования, что обусловлено несколькими причинами. Во-первых, для соискателей такой формат собеседования не является более стрессовым, чем традиционная личная встреча. Во-вторых, подобный формат собеседования позволяет оптимизировать затраты времени рекрутера и соискателя (например, из-за опоздания на встречу). В-третьих, для рекрутера такой формат беседы предоставляет дополнительную возможность для анализа ответов кандидата (повторный просмотр записи собеседования с применением техники лингвистического анализа речи кандидата и др.).

Даже в ситуации, когда по объективным причинам кандидат не может быть принят, компании следует продолжать формирование положительного впечатления о себе. Доброжелательное

проведение собеседования, уважительное отношение к кандидатам, вежливость со стороны представителей организации, оперативная обратная связь с кандидатом, корректность при объяснении причин отказа и анализ сильных и слабых сторон соискателя, позволяют формировать положительное впечатление даже у отклоненных кандидатов, способных рекомендовать компанию другим потенциальным работникам.

В условиях нехватки рабочей силы и высокой конкуренции за кадры работодателям необходимо находить новые пути повышения эффективности инструментов кадрового обеспечения. Собеседование – это не только метод оценки кандидата на соответствие предъявляемым организацией требованиям, это инструмент формирования положительного впечатления о компании, желания стать частью ее команды, как у имеющих, так и у потенциальных кандидатов на должность.

Библиографический список

1. ВЦИОМ: сайт – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rynok-truda-glavnye-trendy> (дата обращения: 10.04.2022). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.
2. Ермакова Н. С. Бизнес-ориентированные кадровые технологии : учеб. пособие / Н. С. Ермакова ; АНОО ВО «СИБИТ». – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2020. – 136 с. – Текст: непосредственный.
3. Идеальный шторм: сайт – URL: <https://omsk.hh.ru/article/28505> (дата обращения: 12.04.2022). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.
4. Исследовательский центр superjob.ru: сайт – URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/113144/ya-ne-smog/> (дата обращения: 10.04.2022). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.
5. Краткий обзор ситуации на рынке труда: 4–10 апреля 2022: сайт – URL: <https://hhcdn.ru/icms/10257223.pdf> (дата обращения: 12.04.2022). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.
6. Меркушева, М. В. Особенности формирования кадровой политики в современных условиях / М.В. Меркушева. – Текст: непосредственный // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 2. – С. 173-182.
7. Снегирев, В.А. Кадровое обеспечение: инструменты стимулирования и воздействия на работников разных возрастных групп / В.А. Снегирев. – Текст: непосредственный // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 4. – С. 347-364.
8. Онлайн-собеседования для рекрутеров становятся привычным делом: сайт – URL: <https://omsk.superjob.ru/research/articles/113202/onlajn-sobesedovaniya-dlya-rekruterov-stanovyatsya-privychnym-delom/> (дата обращения: 10.04.2022). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.
9. Россия – статистика рынка труда: сайт – URL: <https://stats.hh.ru> (дата обращения: 10.04.2022). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.
10. Соискатели стали реже обращать внимание на возраст рекрутеров: сайт – URL: <https://omsk.superjob.ru/research/articles/113110/soiskateli-stali-rezhe-obraschat-vnimanie-na-vozzrast-rekruterov/> (дата обращения: 10.04.2022). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.
11. Федеральная служба государственной статистики : сайт – URL: <https://fedstat.ru/indicator/57341> (дата обращения: 10.04.2022). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.
12. 29% кандидатов сразу откажется от оффера в крутую компанию, если им нахамят на собеседовании: сайт – URL: https://habr.com/ru/company/habr_career/blog/530598/ (дата обращения: 10.04.2022). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.

References

1. VCIOM: sait – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rynok-truda-glavnye-trendy> (data obrascheniya: 10.04.2022). – Rejim dostupa: svobodnyi. – Tekst elektronnyi.
2. Ermakova N. S. *Biznes-orientirovannye kadrovye tehnologii* [Business-oriented HR technologies]. Omsk, 2020. – 136 p.
3. Idealnyi shtorm: sait – URL: <https://omsk.hh.ru/article/28505> (data obrascheniya: 10.04.2022). – Rejim dostupa: svobodnyi. – Tekst elektronnyi.
4. Issledovatel'skiy centr superjob.ru: sait – URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/113144/ya-ne-smog/> (data obrascheniya: 10.04.2022). – Rejim dostupa: svobodnyi. – Tekst elektronnyi.

5. Kratkii onzor situacii na rynke truda: 4–10 aprelya 2022: sait – URL: <https://hhcdn.ru/icms/10257223.pdf> (data obrascheniya: 12.04.2022). – Rejim dostupa: svobodnyi. – Tekst elektronnyi.
6. Merkusheva, M.V. *Osobennosti formirovaniya kadrovoi politiki v sovremennykh usloviyakh* / [Features of the formation of personnel policy in modern conditions] M.V. Merkusheva // *Ekonomika truda*. – 2020. – Tom 7. – № 2. – 173-182 p.
7. Snegirev, V.A. *Kadrovoe obespechenie: instrumenty stimulirovaniya i vozdeistviya na rabotnikov raznykh vozrastnykh grupp* / [Staffing: tools for stimulating and influencing employees of different age groups] V.A. Snegirev // *Ekonomika truda*. – 2020. – Tom 7. – № 4. – 347-364 p.
8. Onlin-sobesedovaniya dlya rekruterov stanovyatsya privychnym delom: sait – URL: <https://omsk.superjob.ru/research/articles/113202/onlajn-sobesedovaniya-dlya-rekruterov-stanovyatsya-privychnym-delom/> (data obrascheniya: 10.04.2022). – Rejim dostupa: svobodnyi. – Tekst elektronnyi.
9. Rossiya – statistika rynka truda: sait – URL: <https://stats.hh.ru> (data obrascheniya: 10.04.2022). – Rejim dostupa: svobodnyi. – Tekst elektronnyi.
10. Soiskateli stali reje obraschat vnimanie na vozrast rekruterov: sait – URL: <https://omsk.superjob.ru/research/articles/113110/soiskateli-stali-rezhe-obraschat-vnimanie-na-vozrast-rekruterov/> (data obrascheniya: 10.04.2022). – Rejim dostupa: svobodnyi. – Tekst elektronnyi.
11. Federalnaya sluzhba gosudarstvennoy statistiki : sait – URL: <https://fedstat.ru/indicator/57341> (data obrascheniya: 10.04.2022). – Rejim dostupa: svobodnyi. – Tekst elektronnyi.
12. 29% kandidatov srazu otkajetsya ot offera v krutuyu kompaniyu, esli im nahomyat na sobesedovanii : sait – URL: https://habr.com/ru/company/habr_career/blog/530598/ (data obrascheniya: 10.04.2022). – Rejim dostupa: svobodnyi. – Tekst elektronnyi.

INTERVIEWING A CANDIDATE FOR A VACANT POSITION AS A COMPETITIVE ADVANTAGE OF AN EMPLOYER IN THE MODERN LABOR MARKET

Nataliya S. Ermakova, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor Autonomous Non-Commercial Educational Organization of Higher Education "Siberian Institute of Business and Information Technologies"

Abstract.

The relevance of the article is due to the fact that in the conditions of a labor shortage in the labor market, employers are faced with a shortage of labor, with the selectivity of applicants when choosing a job, and, as a result, with the need to improve the staffing tools used. The author substantiates the point of view: the tools of staffing are not only the search and attraction of the required personnel, but also such an organization of the interview, which, by forming a positive impression of the company among candidates, would create an additional competitive advantage of the employer. The purpose of this work is to study the components of the interview that contribute to the formation of a positive impression of the candidate about the organization (employer). During the study, methods such as analysis of literature sources, generalization and systematization of information, comparison, as well as analysis of statistical information, a graphical method and others were used. The author defines the significant characteristics of the interview that influence the formation of a positive impression of the employer of the candidate for a vacant position, and his decision on employment in the organization. The author highlights the potential shortcomings and limitations that arise when conducting an interview, considers various methods and formats for conducting an interview, and prepares recommendations for conducting an interview with candidates for a vacant position. The results of the study are of a theoretical and practical nature and can be used by specialists in the field of personnel management, managers when interviewing candidates for vacant positions in modern Russian organizations of any organizational and legal forms of ownership and fields of activity in the conditions of labor shortage in the labor market.

Keywords: interview, labor market, candidate, employer, staff selection

Сведения об авторе:

Ермакова Наталья Сергеевна – кандидат экономических наук, доцент факультета очного обучения АНОО ВО «Сибирский институт бизнеса и информационных технологий» (644116. Российская Федерация, г. Омск, ул. 24 Северная, 196, корп. 1, e-mail: nsvilkova@mail.ru).

Статья поступила в редакцию 05.05.2022 г.