

строением базовых отчетов, так и инструментом для Data Mining (добыча данных), системой поддержки и принятия решения (СППР) и т.д.

Таким образом, технология Business Intelligence, в наше время получает все большее и большее распространение среди средних и крупных предприятий, является наиболее современной и полезной системой автоматизации управления предприятием и надежным способом хранения данных на предприятии, их обработки и интеграции.

Список использованных источников:

- [1] Business Intelligence [Электронный ресурс] [Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Business_Intelligence; свободный].
- [2] Что такое Business Intelligence? [Электронный ресурс] М.:2003. [Режим доступа: <http://citforum.ru/consulting/BI/whatis/>; свободный].
- [3] Kimbal R. The Data Warehouse Toolkit - The Definitive Guide to Dimensional Modeling, Third Edition. John Wiley&Sons, 2013.
- [4] Inside Gartner Group (рус.), Дрезнер Х., Хостманн Б. и Ф. Байтендийк. Вниманию руководства: Обновленные Волшебные Квадраты Gartner для систем интеллектуальной поддержки бизнеса, 2003, февраль.
- [5] Liautaud B., Hammond M. e-Business Intelligence: Turning Information into Knowledge into Profit. McGraw-Hill, 2001.
- [6] Гаврилова, Т.А. Базы знаний интеллектуальных систем /Т.А.Гаврилова, В.Ф.Хорошевский.–Спб.: Питер, 2000.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ИТ-КОМПАНИЯХ

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Клецкова Е.Б.

Цыганков В.Д. – канд. эк. наук, доцент

Любая организация, компания или фирма периодически испытывает потребность в подборе новых сотрудников. Методы подбора персонала, однако, у всех разные и зависят от множества разных причин, начиная от общей численности персонала и текущей ситуации на предприятии и заканчивая профессионализмом менеджера по подбору кадров.

Рассмотрим методы подбора персонала на примере компании Google. Ведь Google – одна из ведущих мировых ИТ-компаний со штабквартирой в США. Ее флагманским продуктом является одноименная поисковая система. Основной доход компании приносит продажа контекстной рекламы (текстовой и медийной). В офисах Google по всему миру работает свыше 30 тыс. человек. Можно утверждать: из Google сотрудники почти не уходят. За год из российского офиса уволились лишь два человека и те – по семейным обстоятельствам.

Отбор соискателей проводится очень тщательно. Соискатель проходит до восьми интервью. Его обязательно интервьюируют потенциальные коллеги, а также специалисты из офисов Европы и США. Сначала беседует по телефону менеджер по подбору (проводит phone screen). Затем интервьюируют другие с помощью видеоконференций. Оцениваются профессиональные качества кандидата, его способность работать в Google, корпоративные ценности которой близки культуре американского кампуса – университетского городка, то есть весьма демократичны.

После того, как соискатель прошел phone screen рекрутер приглашает кандидата на интервью со специалистами компании и включает в приглашение ссылки на ресурсы о культуре и ценностях компании. Позже эти материалы могут обсуждаться на собеседованиях, хотя на первом плане, конечно, всегда остаются профессиональные навыки кандидата.

Определенным навыкам обучают на тренингах «Интервью с соискателем». Там объясняют, как формулировать вопросы в зависимости от того, что нужно выяснить, как писать развернутые отзывы о кандидате. Также в компании разработана специальная оценочная шкала: каждый интервьюер ставит соискателю оценки. Информация об уже прошедших интервью заносится в единую электронную систему: какие вопросы были заданы, какие ответы получены. Это позволяет избежать повторного обсуждения одних и тех же тем.

Когда все интервью пройдены - все отзывы из системы объединяются в пакет и направляются на рассмотрение в один из комитетов по найму персонала (hiring-комитетов). В какой именно, зависит от профиля вакансии. В них входят опытные сотрудники, руководители подразделений и специалисты HR-службы. На заседании комитет рассматривает группу кандидатов на аналогичные позиции в разных странах и по каждому человеку принимает коллегиальное решение. Если комитет не отклонил кандидатуру – значит, соискатель проходит еще одну ступень. Списки новых сотрудников просматривает один из основателей Google Ларри Пейдж и окончательно их утверждает. Только после этого кандидату делают предложение о работе, и когда оно принимается – можно говорить, что человек стал сотрудником компании.

Основную часть вакансий закрывают за счет referral recruitment – найма новичков по рекомендациям уже работающих сотрудников. Сотрудники Google охотно приглашают на собеседования своих бывших коллег, однокурсников или просто специалистов, которых они хорошо знают. Если такой соискатель успешно преодолевает все этапы интервью и hiring-комитет и в итоге выходит на работу в Google, то сотрудник, который его рекомендовал, получает приличную премию. Также Google участвует в ярмарке вакансий. Но студенты и так слышаны о компании и постоянно присылают резюме.

В Google разработана эффективная схема адаптации персонала. Во-первых, HR-менеджер проводит для новичка презентацию компании: знакомит с жизнью российского коллектива Google, рассказывает о ключе-

вых менеджерах и программах для сотрудников. Во-вторых, каждый новичок едет примерно на неделю в один из европейских или американских офисов. Там он знакомится со своими зарубежными коллегами по глобальному подразделению, изучает специфику работы над проектами. В-третьих, за новичком закрепляется сотрудник, который помогает ему влиться в коллектив и решить чисто организационные вопросы, возникающие на первых порах. Кроме того, всех новых специалистов и менеджеров представляют коллективу на пятничных вечеринках TGIF (Thanks God it's Friday! – Слава Богу, пятница!). Там они рассказывают о себе, коллеги задают им разные вопросы, например: «Какую последнюю книгу читали?»

После проведения адаптации удержать сотрудника помогают: интересная работа, часто на международных проектах, возможность расти и строить карьеру в глобальной корпорации, современные условия труда, достойная компенсация и система бенефитов. Один из стимулов заключается в том, что сотрудникам дают развиваться. Корпоративный университет Google постоянно разрабатывает программы обучения, которые доступны всем желающим. Чтобы пройти обучение, достаточно подать заявку, которую должен одобрить непосредственный руководитель. Подробную информацию о тренингах и курсах размещают на внутреннем портале. Часть этих программ посвящена совершенствованию профессиональных навыков (hard skills). Остальные носят общий характер: учат общаться, проводить презентации, свободно говорить на английском (soft skills). На том же портале доступна видео-библиотека выступлений топ-менеджеров и лидеров компании.

Также развиваются и другие направления. Например, это передача опыта от старших коллег младшим в процессе совместной работы. А третье и самое главное направление – самосовершенствование сотрудника во время выполнения новых, более сложных задач. Широко приветствуется, если человек ставит перед собой амбициозные цели. К этому его могут подтолкнуть, например, две корпоративные программы: ротация кадров и «двадцатипроцентные проекты».

Если, к примеру, ему хочется сменить обстановку, образ жизни или характер работы. Для этого необязательно увольняться. Можно перейти на аналогичную должность в офис той же компании, находящийся в другой стране, поработать там несколько месяцев или несколько лет. Это прекрасная возможность наладить связи и вернуться на родину со свежими идеями и проектами. Или же остаться на постоянное жительство на новом месте.

«Двадцатипроцентные проекты» - это программа для инженерингового подразделения. Инженер имеет право потратить примерно 20 % своего рабочего времени на то, что в профессиональном смысле интересно лично ему. В итоге он может найти идею, которая в дальнейшем станет полноценным проектом компании. Тогда для его реализации к инженеру присоединяются другие сотрудники. Наиболее яркий пример – всем известная почта Gmail, которая выросла как раз из «двадцатипроцентного проекта».

Ведущую роль играет материальное стимулирование. Во-первых, выплачиваются конкурентные зарплаты, которые всегда превышают среднерыночный уровень. Чтобы следить за этим, регулярно проводится мониторинг рынка. Во-вторых, применяются различные виды премирования. Помимо традиционной премии выплачиваются, например, рег-бонусы. Любой сотрудник может номинировать своего коллегу на получение такого бонуса, если считает, что тот заслуживает поощрения за помощь. Достаточно составить письменную заявку. Если непосредственный руководитель одобряет ее, то номинанту выплачивается рег-бонус. Действуют в компании и другие программы вознаграждения – премии выдаются не только деньгами, но и акциями Google.

Большое значение имеет и соцпакет. В Google в него входит медобслуживание сотрудника и его семьи в лучших клиниках, программы ведения беременности и родов, а также страхование жизни и от несчастных случаев. Зачисляются дополнительные взносы на счета в негосударственном пенсионном фонде. Покрываются расходы на абонементы фитнес-центров. Стопроцентно оплачиваем больничные листы. В Google нет служебных автомобилей, однако весь персонал получает компенсацию транспортных расходов на дорогу до офиса. А если вдруг кому-то понадобится консультация по юридическому, финансовому или психологическому вопросу, компания предоставит ее. Эта программа называется employee assistance program (EAP).

В компании установлен гибкий рабочий график. Если у сотрудника нет нужды приходить на работу строго к десяти, то этого и не требуется, ведь у часто бывают видеоконференции с коллегами из других стран и приходится задерживаться в офисе. В Google сотрудникам предоставляется большая свобода, но на них ложится и огромная ответственность за результаты работы. Сотрудникам предоставляются все необходимые условия для эффективной работы: с одной стороны это самая современная техническая инфраструктура, с другой – бесплатные завтраки и обеды в ресторане компании, кафетерий с большим выбором напитков, сэндвичей, а также возможность отдохнуть, поиграв в настольный футбол, настольный теннис или шахматы, расслабиться в массажном кресле, позаниматься йогой. Все это позволяет человеку передохнуть, переключить фокус своего внимания и с новыми силами приступить к работе.

Таким образом, в компанию Google приходят сотрудники с большим будущим и остаются надолго, развиваясь и улучшая свои навыки.

Большинством методов активно пользуются IT компании в Беларуси. Наиболее известные из них: EPAM-Systems, ltransition.

Изучая и анализируя методы подбора персонала на примерах различных IT компаний можно добиться значительных результатов, что приведет к созданию сильной и работоспособной IT компании.

Список использованных источников:

7. HR-Portal: Сообщество HR-Менеджеров публикации [Электронный ресурс] Секреты подбора идеальных сотрудников от Google – 2004-2015 – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/>. – Дата доступа: 04.03.2015.
8. Интервью [Электронный ресурс]: Laszlo Bock on how Google's hiring process works – Электрон. дан. (18 Мб).
9. HRM [Электронный ресурс] Google: принцип голограммы в управлении, поиске и найме персонала – 2000-2011 – Режим доступа: <http://hrm.ru/>. – Дата доступа: 04.03.2015.