

## LE RECRUTEMENT MODERNE ET SES METHODES

Le choix du candidat juste peut aider à l'augmentation de la productivité, au bénéfice de l'entreprise et à l'augmentation de la loyauté des collaborateurs. Le choix incorrect provoque d'habitude une grande fluidité du personnel ou la compétence insuffisante des collaborateurs. La sélection du personnel commence par la description de la vacance et son analyse du l'adéquation de la situation formée sur le marché professionnel et dans la compagnie-employeur. L'étape suivant est celui de la recherche des candidats, ou l'étape consistant au recrutement.

Un recrutement signifie l'activité commerciale ayant le but de la réception du bénéfice sur la sélection du personnel selon les demandes des employeurs. Une telle sélection peut représenter la clôture directe des vacances de l'employeur, ainsi l'octroi à l'employeur de l'information sur les spécialistes répondant aux exigences, l'employeur formulé [1].

Un recrutement ça veut dire les actions dirigées sur la recherche et la sélection d'un tel personnel, qui est nécessaire au moment donné à la compagnie. La tâche principale du recrutement est de trouver la personne, la connaissance et les capacités correspondront à la fonction [2].

Il existe un recrutement extérieur et un recrutement selon les recommandations.

Le recrutement extérieur est une direction assez récente du business sur le marché russe. Les formes de l'embauche des collaborateurs dès les temps soviétiques ont éprouvé plusieurs changements après l'implantation de l'économie de marché et se sont métamorphosés aux nouvelles formes non auparavant connues. Il y eu une telle forme des services des providers comme personnel ou des agences du recrutement.

Parmi les directions principales du recrutement extérieur on peut nommer:

- *un recrutement massif* est appliqué pour la sélection de la grande quantité de collaborateurs; c'est d'habitude pour les spécialistes du niveau linéaire, avec les habitudes assez nettement esquissées professionnelles et l'expérience;

- *executive search* est une technologie la plus chère et la plus effective appliqué par les agences, conclu à la recherche des spécialistes rares ou les cadres de gestion du moyen groupe (au travail dans cette direction s'appui à une des plus grande mesure sur la spécialisation d'après le segment défini du marché ou le business);

• *headHunting* est une attrait du spécialiste concret ou le chef d'une compagnie à une autre compagnie selon le devoir de la compagnie du client [3].

Un autre aspect est un recrutement selon les recommandations qui représente le procès de la recherche du personnel, dans lequel les vacances se ferment par les recommandations. Grâce à tel recrutement c'est facile d'apprendre les données nécessaires du candidat chez le recommandant. L'aspect principal du recrutement selon les recommandations c'est ce que la technologie donnée permet «trouver»les candidats passifs, qui ne se trouvent pas dans la recherche active du travail, mais ils sont souvent les plus précieux pour les compagnies [3].

Ces dernières années sur le marché du travail il y a des nouvelles méthodes de la sélection du personnel. Les exemples brillants de ces méthodes sont devenus un recrutement mobile et un recrutement dans les réseaux sociaux.

La mobilité ouvre les grandes possibilités pour la construction de la confiance, pour la reconnaissance de la marque et pour la coopération avec les talents. Un recrutement mobile n'est pas la nouvelle notion. Il y a cinq-dix ans les organisations pratiquaient déjà la coopération avec l'aide de SMS-MESSAGES. L'apparition des smartphones, qui sont entrés sur le marché en grandes quantités, est considérée comme la raison principale de la mobilité au recrutement. À partir des pronostics, pendant trois ans suivants la quantité d'utilisateurs de l'Internet mobile dépassera la quantité d'utilisateurs des ordinateurs personnels du bureau. Avec cela la croissance de la quantité de quais mobiles du recrutement se prolongera aussi [4].

Les études montrent que les gens s'occupent activement de la recherche du travail avec l'aide des portables. C'est pourquoi les leaders du marché accorderont aux candidats la possibilité d'utiliser pour la présentation du résumé et les communications seulement les portables. Puis les compagnies commenceront à utiliser le logiciel pour les recruteurs, fondé sur l'utilisation par les portables [5].

Asie est en tête absolument à volonté d'utiliser des smartphones au recrutement, et notamment les HR-spécialistes asiatiques ont marqué un haut désir d'utiliser dispositifs mobiles au recrutement. Ainsi ils ont fait l'attention à l'infinité des candidats, demandant de passer l'estimation avec l'aide des adaptations semblables. La raison de cela se trouve dans ce que le test avec l'aide de divers dispositifs est considéré comme l'avantage concurrentiel à cause des qualités économiques et le confort dans l'application pendant le procès de la sélection [6].

Cependant pour la dernière année il y avait une augmentation insignifiante parmi les compagnies, qui donneraient le feu vert sur l'utilisation des dispositifs mobiles. De l'utilisation des technologies semblables à l'organisation repoussent les difficultés possibles liées au procès du test par les installations mobiles. Les problèmes donnés peuvent comprendre:

- la question de la justice de l'accès aux tests par les dispositifs mobiles;
- l'égalité douteuse entre les variantes en ligne et mobiles des tests accordés;
- les craintes au sujet de la probabilité augmentant de la tricherie et les complexités possibles technologiques;
- problèmes liés à l'administration d'un tel test [6].

Malgré tous les doutes, il sera simplement nécessaire d'utiliser cette approche du test afin de participer avec succès à la lutte pour les talents à une telle tendance grandissant dans l'utilisation des smartphones aux compagnies.

En dehors du recrutement mobile, un recrutement dans les réseaux sociaux commence entrer dans une large utilisation. Les recruteurs utilisent plus activement ces sites à la recherche des candidats et la publicité pour les vacances. Maintenant il faut donner la demande pour la vacance dans la plupart des cas, ayant rempli la fiche spéciale sur le site de la compagnie-employeur.

Les compagnies augmentent constamment les dépenses de recrutement du budget des réseaux sociaux. Par exemple, aux États-Unis 10 % des dépenses de 124kh milliards (en dollars) du marché du recrutement sont venus sur les réseaux sociaux, et près de 89 % des compagnies américaines vont utiliser les réseaux sociaux au recrutement. La Grande-Bretagne est en arrière avec seulement 8 % des vacances remplies avec l'aide de spécialisées sociales des réseaux. La technologie donnée reçoit de plus en plus de la confiance des recruteurs et les HR-spécialistes [6].

L'on peut expliquer tout comme il suit: quand les gens viennent à l'entretien, ils «habillent»le masque spécialement préparé, ils ont déjà répété. Cependant pour la compagnie il y a important une compréhension de la personnalité. En effet, tous veulent éviter les erreurs à l'embauche, qui peuvent coûter cher ensuite.

Pour la décision de ce problème apparaissent les besoins du profilage psychologique dans les réseaux sociaux. Tweet Psych est l'exemple du profilage psychologique accessible déjà aujourd'hui.

Les listes de TweetPsych créent le profil psychologique de la chacun page public à Twitter et le comparent à mille déjà dans la base de données. Cela identifie ces lignes qui sont utilisées par l'utilisateur plus ou moins souvent analysé. À la base de cela, l'on accorde au recruteur le profil psychologique du candidat [7].

Pour l'utilisation des profils comportementaux et psychologiques le plus avantageux est le service LinkedIn qui accorde les coïncidences des candidats à la base des algorithmes complexes. LinkedIn est le plus grand dans le monde le réseau social pour les relations d'affaires comptant plus de 200 millions d'utilisateurs de 200 pays et régions du monde. Le but principal est unir les professionnels de tout le monde pour qu'ils puissent travailler plus effectivement et plus avec succès.

LinkedIn a l'accès à telles données des candidats, comme ses habitudes, sa expérience de travail, sa durée du séjour en fonctions définies, sa formation, ses recommandations, sa information personnelle, son enseignement et son développement, à quel le groupe ou les communautés controversées il comprend etc. Il est évident que cela simplifie tout le procès du recrutement [8].

Le plus possible l'attention des recruteurs pendant la recherche de l'information dans les réseaux sociaux est accentuée sur l'expérience de travail précédente, la formation, les recommandations. Mais plus amusant est une utilisation des photos des candidats. Tout parce que chez les candidats peut partiellement manquer le contrôle sur les photos dans les réseaux sociaux que peut entraîner la relation préconçue.

Néanmoins, les problèmes de l'utilisation de l'information peuvent apparaître des réseaux sociaux:

- la validité (i.e. si cette information définit la qualité du travail, l'efficacité du travailleur);
- la légalité (i.e. autant légalement utiliser une telle information) [6].

Sans documents normatifs l'étude de l'information concernant les candidats peut être potentiellement risquée des réseaux sociaux et il n'est pas recommandé sans analyse ultérieure et sans contrôle juridique. Dans la plupart des pays le recrutement comprend la prise de décisions sous l'influence des lois corporatives, locales et nationales concernant l'embauche. Plusieurs compagnies veulent coopérer avec les candidats sur les sites. Bientôt ils auront aussi un désir d'attirer les candidats à l'aide des réseaux sociaux et analyser l'information d'elle [5].

La mobilité et l'interactivité sont les traits distinctifs de l'HR-politique de 2013. La connaissance détaillée de l'auditoire a la signification décisive pour le business et pour le recrutement. C'est

pourquoi les gens responsables pour la sélection du personnel sont obligés de prendre en considération le style de la vie de la génération montante des spécialistes. Les réseaux sociaux et la mobilité ont exercé l'influence essentielle sur le procès du recrutement. Maintenant une recherche du travail ne fait pas une grande problème, il faut seulement enregistrer sur le site de la compagnie de l'employeur et remplir le questionnaire. Dans la plupart des cas cela ne demande pas la présence de l'ordinateur, l'on peut accomplir toutes les actions à l'aide du smartphone. Sur les postes de travail vacants aux candidats de plus en plus souvent communiqueront les smartphones et les tablettes.

La simplification de l'accès et le changement positif de la perception de l'efficacité des réseaux sociaux contribuent à l'utilisation par le plus grand nombre des compagnies des réseaux sociaux à titre de l'outil analytique au recrutement et à l'embauche. De plus le nombre de gens, percevant les réseaux sociaux comme l'outil effectif du recrutement, a augmenté de 10 % pour la dernière année.

Les réseaux sociaux deviennent le numéro un à médias. Bientôt LinkedIn sera utilisé par plusieurs compagnies et sera reconnu pour le premier outil de recrutement pour la recherche et la poursuite des candidats passifs. L'utilisation Twitter au recrutement augmente aussi de jour en jour. Sans réseaux sociaux le futur du recrutement est unimaginable. Il est possible que dans deux d'années ils éclipsent du tout le résumé classique.

#### *Références*

1. Иванов А. Рекрутинг. Как это делается в России. – Ростов н/Д: Феникс, 2006. – 176 с.
2. Рекрутинг, подбор персонала // Smart Solutions. 2014. URL: <http://www.smart-hr.com.ua/hr-services/recruitment> (дата обращения: 12.04.14).
3. Подбор персонала // Википедия – свободная энциклопедия. 2014. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki> (дата обращения: 10.03.14).
4. Тренды и топ-практики рекрутинга // HRM.RU HR-менеджмент. 2013. URL: <http://hrm.ru/trendy-i-top-praktiki-rekrutinga-2013> (дата обращения: 12.04.14).
5. Рекрутинг 5.0 // HR-Portal. Сообщество HR-менеджеров. 2014. URL: <http://www.hr-portal.ru/> (дата обращения: 10.03.14).
6. Феллоуб С., Кантровиц Т., Крэг Д. Отчет о глобальных тенденциях в оценке за 2012 год // SHL Group plc. 2012. URL: [http://www.shl.ru/images/stories/GATS\\_2012.pdf](http://www.shl.ru/images/stories/GATS_2012.pdf) (дата обращения: 10.03.14).
7. TweetPsych [Site]. URL: <http://tweetpsych.com/> (la date d'appel: 12.05.14).
8. LinkedIn [Site]. URL: <http://www.linkedin.com/about-us> (la date d'appel: 10.03.14).