

*Миньков Сергей Леонидович,
кандидат физико-математических наук, доцент кафедры
автоматизированных систем управления;
Шаларь Татьяна Штефановна,
студент магистратуры
Томский государственный университет систем управления и
радиоэлектроники
Россия, г. Томск*

ФОРМИРОВАНИЕ АНКЕТЫ ДЛЯ РЕКРУТИНГА В ИТ

***Аннотация:** В статье описываются причины использования анкет при подборе персонала. Рассмотрены основные области вопросов, которые указываются в анкетах, а также примерно составлена анкета для ИТ-специалистов.*

***Ключевые слова:** подбор персонала, анкета, соискатель, работодатель, вопросы.*

***Annotation:** The article describes the reasons for using questionnaires in the selection of personnel. The main areas of questions that are indicated in the questionnaires are considered, as well as a questionnaire for IT-specialists.*

***Keywords:** recruitment, profile, applicant, employer, questions.*

Введение

Правильно подобранный персонал – залог успешного развития любого бизнес-предприятия.

При массовом подборе всегда есть необходимость собирать, обрабатывать и хранить информацию о соискателях в том формате, который удобен работодателю. Порой на собеседованиях недостаточно информации

для обсуждения, представленной в резюме, что влияет на принятие безошибочного решения о найме. Резюме – это полное, но лаконичное представление способностей, навыков и подготовки кандидата для конкретной работы. В резюме кандидат может не указать невыгодную для него информацию. Тем более, что главной целью резюме является получение приглашения на собеседование. Поэтому для получения необходимой и достаточной информации используются анкеты. У работодателя или рекрутера появляется возможность получить информацию, которая не была отражена в резюме соискателя.

Анкеты позволяют не задавать вопросы, а сразу обсуждать внесенную в поля анкеты информацию соискателем. Это помогает сэкономить время на поиск нужной информации и сравнение различных резюме, что позволяет обрабатывать информацию о соискателях в едином формате.

Анкета позволяет получать общую информацию, которая определяет правомерность и целесообразность дальнейшего взаимодействия с кандидатом на определенную должность. Также благодаря анкете можно провести адекватную первичную оценку профессиональных качеств кандидата, которая необходима для принятия решения о найме.

Какие вопросы содержит анкета

Зачастую, форма включает от 10 до 30 вопросов, сведения по которым работодатель хочет получить от будущего работника. Все вопросы можно разделить на следующие области: общие вопросы, образование, цели трудоустройства, опыт и навыки.

К общим вопросам можно отнести:

- фамилия, имя, отчество;
- дата рождения;
- адрес проживания;
- контактная информация;
- семейное положение;

- дети;
- отношение к воинской обязанности;
- наличие судимостей.

Вопросы об образовании в основном содержат информацию:

- уровень образования;
- название учебного заведения;
- факультет, специальность (квалификация), направление подготовки;
- наименование подтверждающего документа и дата его получения;
- повышение квалификации.

Далее задаются вопросы, позволяющие понять цели трудоустройства. В анкету включаются вопросы, которые помогают раскрыть мотивы и цели кандидата. К таким вопросам можно отнести:

- желаемая должность;
- минимальная заработная плата;
- график работы и др.

Вопросы об опыте и навыках являются уже узкоспециальной частью анкеты. Они позволяют получить работодателю необходимую информацию о рабочих навыках кандидата: занимаемые должности, список выполняемых обязанностей. Стоит отметить, что для каждой должности необходимо составлять узкоспециализированные вопросы, чтобы получить релевантную информацию о навыках.

Также анкеты могут содержать вопросы о состоянии здоровья и личных качеств. Однако, работодатель сам определяет необходимость данных вопросов. Вопросы о состоянии здоровья зависят от специфики должности, на которую нанимается работник. В то же время достаточно важными сведениями, которые повлияют на решение о приеме на работу, являются инвалидность и хронические заболевания, требующие регулярного

стационарного лечения. Что касается вопросов о личных качествах, то их практичнее задавать непосредственно на самих собеседованиях [1].

Анкета для IT-специалистов

Для составления собственной анкеты для найма IT-специалистов были проанализированы анкеты из открытого доступа [2-7], а также требования работодателей, указанные в вакансиях к IT-специальностям в различных источниках. Вопросы имеют общий характер и могут быть изменены для каждой IT-специальности в соответствии с их спецификой. Список вопросов:

– Фамилия, имя отчество;

Контактная информация:

- номер телефона;
- e-mail;
- адрес проживания;

Общая информация:

- дата рождения;
- семейное положение;
- дети;

Требования к работе:

- желаемая должность;
- минимальная заработная плата;
- график работы;

Информация об образовании:

- наименование учебного заведения;
- год поступления – год окончания;
- направление подготовки;

Информация о дополнительном образовании:

- наименование организации;
- название программы;
- дата окончания;

- полученная квалификация;

Опыт работы:

- дата приема – увольнения;
- наименование организации;
- должность;
- основные обязанности;

Профессиональные навыки:

- операционные системы (DOS, Windows, Linux, MacOS и др.);
- языки программирования (C, C++, Java, Python и др.);
- СУБД (MySQL, Oracle, Microsoft Access, Redis и др.);
- CASE – средства (ER/Win, Visual Modeler, Oracle Designer и др.);
- средства тестирования;
- Web-технологии (PHP, JavaScript, HTML, CSS и др.);
- сетевые протоколы (TCP/IP, ICMP, HTTP и др.);
- CAD-программы, графические редакторы (AutoCAD, CorelDRAW, Adobe Photoshop и др.);
- иностранные языки (степень владения).

Заключение

Использование анкет при подборе персонала помогает работодателю собирать о соискателе необходимую и достаточную информацию для принятия взвешенного решения о найме, а также позволяет экономить время на интервью и собеседованиях.

Однако, стоит помнить, что при составлении анкет необходимо учитывать специфику каждой должности и включать вопросы, которые наиболее раскроют интересующую информацию о соискателе.

Использованные источники:

1. Образец анкеты при приеме на работу в 2022 году: КлубТК. [Электронный ресурс]. URL: <https://clubtk.ru/forms/priyem-na-rabotu/anketa> (дата обращения (23.12.2022)).
2. Про анкеты при подборе персонала - статья блога HR-ПРАКТИКА. [Электронный ресурс]. URL: <https://hr-praktika.ru/blog/hr-instrumenty-ankety-i-podbor-personala/> (дата обращения 23.12.2022).
3. Анкета кандидата на вакантную должность: HR-Portal. [Электронный ресурс]. URL: <https://hr-portal.ru/doki/anketa-kandidata-na-vakantnuyu-dolzhnost> (дата обращения 25.12.2022).
4. Анкета кандидата на должность: HR-Portal. [Электронный ресурс]. URL: <https://hr-portal.ru/doki/anketa-kandidata-na-dolzhnost> (дата обращения 25.12.2022).
5. Анкета соискателя: HR-Portal. [Электронный ресурс]. URL: <https://hr-portal.ru/doki/anketa-soiskatelya-3> (дата обращения 25.12.2022).
6. Анкета соискателя: АйТи-Сервис. [Электронный ресурс]. URL: http://itstr.pro/?event=pages&page=anketa_soiskatelya (дата обращения 27.12.2022).
7. ИТ в Кирове: Анкета специалиста. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.it.kirov.ru/anklist/anketa.shtml?3817> (дата обращения 27.12.2022)