



НАТАЛЬЯ РОМАХИНА,
менеджер по персоналу ГК РСТБ

Особенности подбора персонала в частных охранных предприятиях

Тема, вынесенная в заголовок статьи, остается актуальной для частных охранных предприятий, несмотря на непростые экономические условия, вызванные эпидемиологической ситуацией.

Охранники остаются одной из самых востребованных профессиональных групп на рынке труда. Каждый день на порталах по трудоустройству появляются новые запросы на сотрудников охраны, в том числе, «горящие», с пометкой «Срочно!». Требуются внимательные, ответственные, дисциплинированные, корректные, порядочные, трудолюбивые, желающие работать и зарабатывать охранники, начальники охраны и старшие смен, телохранители, контролеры и администраторы, водители-охранники, сотрудники групп быстрого реагирования (ГБР).

В частных охранных предприятиях, как правило, подбором персонала занимаются HR-менеджеры. Если в штате нет такого специалиста, то обязанности по подбору кадров ложатся на плечи директора ЧОП или его заместителя. В любом случае задачу комплектования службы охраны квалифицированным кадровым составом необходимо решать.

Идеальный кандидат. Где искать?

Одним из наиболее популярных и результативных мест поиска персонала являются порталы по трудоустройству – job-сайты, а также поисковые системы и агрегаторы вакансий (сайты, которые ищут вакансии и дублируют их на своей платформе). Рассмотрим ресурсы, которые зарекомендовали себя как эффективный инструмент для поиска сотрудников охраны.

HeadHunter (hh.ru) – сервис, который помогает найти работу и подобрать персонал. Возможны два способа найти подходящего сотрудника. Первый – разместить вакансию с описанием должности и ждать откликов. Второй – получить платный доступ к базе резюме соискателей. Высокая стоимость услуг для работодателей ограничивает количество опубликованных вакансий.

Zarplata.ru – портал по поиску работы. Возможность для работодателей бесплатного размещения первой

вакансии. В зависимости от региона, допускается бесплатное размещение до четырех вакантных позиций.

Joblab – специализированный портал, помогающий в подборе сотрудников по всей России. Сразу после регистрации можно бесплатно размещать вакансии, просматривать резюме. Срок публикации объявлений не ограничен.

Trudvsem.ru – федеральная государственная информационная система ФС по труду и занятости. Создана для помощи гражданам найти работу, а работодателям – сотрудников. Все услуги оказываются бесплатно. Вакансии собираются от центров занятости населения, напрямую от работодателей, от крупнейших коммерческих порталов по поиску и подбору работы. Вакансии и работодатели на портале подлежат тщательной проверке. Еще одно преимущество сайта – бесплатное пользование всем инструментарием.

Domkadrov.ru – гибридный сервис, совмещающий в себе свою уникальную



базу вакансий и собирающий на своей площадке вакансии с других сайтов. Бесплатный сайт для прямых работодателей (просмотры резюме, размещение вакансий).

Rabota.ru – сервис для поиска и подбора персонала. Платный доступ к резюме соискателей. Есть функция подписки на новые резюме. В ноябре 2020 года сервис обновил личный кабинет работодателя. Обновился чат с соискателями, а также другие инструменты личного кабинета. Чат визуально похож на мессенджеры и дает возможность общаться в режиме реального времени.

Gorodrabot. Ru – портал по поиску работы и подбора персонала со всей России. Собирает вакансии с других (более 100 сайтов) сервисов. Дополнительно работает как сервис по трудоустройству. Свободный доступ к банку резюме. Работодатель может вести прямую переписку с соискателями из своего личного кабинета. Можно размещать три бесплатные вакансии каждый месяц. На

сайте есть удобная и понятная тарификация размещения объявлений о работе.

Worki – сервис для быстрого поиска и подбора персонала. Простой и современный интерфейс, быстрое размещение вакансии, удобный сбор и воронка откликов, общение с кандидатами прямо в чате. Стоимость размещения на Worki зависит от выбранного региона и купленного объема: чем больше покупка, тем ниже цена одной вакансии.

Авито. Работа – интернет-сервис для размещения объявлений о вакансиях. Для работодателей сервис платный. Так, одно объявление о вакансии будет стоить от 99 до 319 руб. Цена зависит от региона, в котором компания размещает объявление. Авито также предлагает работодателям пакеты объявлений.

Один из важных вопросов, на который следует ответить при подборе сотрудников охраны – «В каком информационном поле находятся потенциальные сотрудники?».

Ответом на вопрос могут стать профессиональные форумы и отраслевые группы в социальных сетях. Например, в группе «ЧОПы Москвы: отзывы, черный и белый список» (14 418 участников) размещение вакансий возможно на платной основе, стоимость и содержание согласовываются с администратором группы. Основатели профессионального интернет-журнала «Охрана и охранники» в социальной сети ВКонтакте (27 976 участников) открыты для сотрудничества и готовы обсуждать партнерские отношения. Участники Группы «Охрана» в социальной сети ВКонтакте (15 155 участников) постоянно интересуется темой поиска работы. Следовательно, этот ресурс при согласовании с модератором можно рассматривать в качестве дополнительного источника поиска сотрудников охраны.

Как выстроить процесс поиска персонала?

Как показывает практика, алгоритм подбора персонала в частных

охранных предприятиях представляет собой следующую последовательность действий: составление заявки на подбор кандидата, планирование комплекса мероприятий по подбору (в рамках бюджета), поиск кандидатов, первичный отбор, собеседование, проверка информации о кандидате, принятие решения о приеме, оформление на работу, адаптация.

Рассмотрим перечень пошаговых инструкций, выполнение которых позволит оперативно «закрывать» вакан-

сии охранников и превратит подбор персонала в систему.

Чек-лист по подбору персонала

- **Составление заявки и объявления на подбор кандидата.** В заявке следует отразить название должности, описать функционал, требования к профессиональному опыту и личностным качествам. В описании вакансии необходимо отразить, насколько компания, как работодатель, соответствует запросам «идеального» кандидата,

по заработной плате, условиям труда, графику, возможности дополнительного заработка (подработок), карьерного роста.

- **Планирование комплекса мероприятий по подбору.** Составляем бюджет. Учитываем стоимость рекламы вакансий на job-сайтах, агрегаторах, печатных изданиях, социальных сетях. Создаем объявление и размещаем в местах контакта с кандидатами.

- **Поиск кандидатов.** Выстраиваем пассивный и активный поиск кандидатов. (публикации на job-сайтах,



В среднем на собеседование не доходят

40%

соискателей

в отраслевых группах, «сарафанное радио»). Работаем с потоком резюме кандидатов. Анализируем. Информация о соискателях заносится в базу данных. Составляем скрипт – схему (5–6 вопросов), которая в зависимости от ответа кандидата, ведет к следующему вопросу.

- **Первичный отбор.** В разговоре с кандидатом необходимо придерживаться сценария (скрипт-схемы), который позволяет максимально эффективно построить беседу: рассказать о вакансии и узнать информацию о кандидате. На этом этапе происходит первичная оценка кандидата по формальным критериям: наличие лицензии, профильный опыт работы. Далее выясняется готовность кандидата работать в компании. Если ожидания обеих сторон совпадают, кратко презентуем компанию, акцентируем внимание на специфике объекта, характере служебных задач, условиях работы и приглашаем кандидата собеседования. Организовываем коммуникацию так, чтобы соискатель дошел до собеседования: отправляем письмо-приглашение с информацией о компании, напоминаем о времени и месте встречи, отправляем подробную схему проезда и прохода на собеседование.

- **Собеседование.** Первым делом проверяем документы, подтверждающие квалификацию и опыт. Обязательные документы, подлежащие проверке: документ о присвоении квалификации, свидетельство о прохождении специ-

альной профподготовки, медицинское заключение по итогам прохождения соответствующих комиссий, справку об отсутствии судимости и административных нарушений.

- **Проверка информации о кандидате.** При приеме на работу сотрудников в частные охранные предприятия повышенное внимание уделяется надежности соискателя. Этот шаг вполне обоснован. Заказчики охранных услуг доверяют ЧОПам сохранность имущества, зачастую очень дорогостоящего. Поэтому руководителя частного охранного предприятия интересуют следующие данные о кандидате: причины увольнения с предыдущего места работы, отношение с правоохранительными органами, отсутствие судимости и административных нарушений. Собранный информация поможет работодателю принять решение о приеме на работу или стать поводом для отказа в трудоустройстве.

- **Принятие решения о приеме.** Окончательное решение о приеме кандидата формируется на собеседовании по итогам анкетирования и проверки обязательных документов, определяющих квалификацию охранника.

- **Оформление на работу.** Если соискатель соответствует всем требованиям должности, необходимо согласовать дату фактического выхода на работу.

- **Адаптация.** Сотрудник охраны в кратчайшие сроки должен приступить к работе. Такова специфика охранного бизнеса. Вводный инструктаж

проводит старший объекта или генеральный директор ЧОП. Сотрудника знакомят с режимом охраняемого объекта, должностными обязанностями, условиями работы и коллективом. Новый сотрудник проходит стажировку на объекте. Повысить эффективность адаптации сотрудников охраны помогают наставники. Это те люди, которые имеют большой стаж работы в компании. Наставники помогают новым сотрудникам адаптироваться к условиям работы, содействуют их профессиональному развитию, передают личный опыт. При несении службы на охраняемом объекте помощь наставника важна как на этапе интеграции, так и в процессе работы. Рекомендации наставников, опыт станут реальной поддержкой в адаптации сотрудников охраны. И еще немаловажный момент: наставник при несении службы продолжает развиваться сам, структурируя свои знания и опыт.

Доверяй, но проверяй!

При отборе кандидата особое внимание уделяется оценке профессиональных качеств сотрудника охраны. Для этого можно использовать ситуационные кейс-тесты, в которых кандидату будет предложено представить себя в роли сотрудника охраны на конкретном объекте. Кейс-тест является одним из методов отбора персонала для анализа поведения соискателя в конкретной ситуации. Для оценки результатов тестирования предполагается участие специалистов: руководителя частного охранного предприятия, начальника охраны или старшего объекта. Кандидату предлагается описание ситуации из охранной практики или смоделированная рабочая ситуация. Такой формат позволяет оценить уровень профессиональных навыков кандидата и подчеркивают ценность сотрудника.

В качестве примера можно привести следующий кейс-тест: «Ваше место охраны находится за кассовым блоком около входа/выхода из торгового зала покупателей. Вы вооружены



При отборе кандидата особое внимание уделяется оценке профессиональных качеств сотрудника охраны. Для этого можно использовать ситуационные кейс-тесты, в которых кандидату будет предложено представить себя в роли сотрудника охраны на конкретном объекте

специальными средствами (резиновая палка и наручники). Из мониторинговой магазина, оборудованной видеосредствами, поступила информация: «Молодой человек 20–25 лет, в светлой куртке и синем шарфе. В руках рюкзак. Спрятал под куртку бутылку виски и направляется к кассе № 3. Проверьте оплату покупки». Опишите ваши последующие действия, но учтите, что покупатель, которого вы пытаетесь остановить, на ваши команды не реагирует и пытается прорваться к

выходу из магазина, при этом активно выражает свое возмущение».

«Пропавшие» кандидаты

Следует упомянуть о ситуации, когда кандидаты «пропадают». Менеджер по персоналу назначает 8–10 собеседований в день, а на встречу приходят 5–6 кандидатов. Соискатель соглашается с условиями работы, записывается на собеседование, обещает приехать к конкретному времени и исчезает, не отвечая на звонки, смс,

почту. В среднем на собеседование не доходят 40% соискателей. Попытка вернуть «пропавшего» кандидата, как правило, обречена на провал.

Что побуждает кандидатов на такое поведение? Причины несколько: удаленность офиса, передумал в последний момент, перепутал время или дату встречи, принял предложение от другого работодателя, форс-мажор (проблемы со здоровьем, близкими).

Как избежать пропущенных собеседований и сэкономить силы на подбор? Прежде всего, следует проанализировать причины таких ситуаций. Не рекомендуется назначать собеседования с кандидатами через большой период времени. Например, через 3–4 дня. Для сотрудников охраны это большой отрезок времени, в течение которого могут поступить выгодные предложения от других работодателей. По той же причине не рекомендуется переносить встречу на другие даты. У кандидатов есть множество альтернативных предложений от работодателей. ●