

ИНТЕРНЕТ ПОРТАЛЫ О РАБОТЕ В ИСПАНИИ

Анализ 200 резюме, зарегистрированных на четырех наиболее популярных рабочих порталах Испании: infojobs.net, infoempleo.com, monster.es и trabajar.com

В этой стране, где количество безработных составляет около 19% всего трудоспособного населения, это считается высоким показателем. Как же производят поиск работы на данных популярных сайтах?

Ознакомившись с ежедневными объявлениями о вакансиях, о количестве рассылаемых резюме, выяснили, что порталы, специализированные в рабочем секторе, с шестью миллионами зарегистрированных пользователей, пополнились новыми. Преимущества поиска работы через данные порталы в сравнении традиционными системами поиска вакансий и персонала очевидны: более экономично, быстро, пользователям предлагается большое количество вакансий. Но действительно ли это так? Чтобы убедиться в этом, в течение 6 месяцев (с июля по декабрь 2009) были опубликованы по 50 резюме на каждом из четырех основных рабочих сайтов: Infojobs (ресурс, который преодолел рубеж в 3,2 миллиона посещений в марте 2009), Infoempleo.com с посещением в 1,5 миллионами пользователей; Trabajar.com с 1,1 миллионом пользователей Интернета и Monster.com, портал вакансий, относящийся к международным сайтам.

Эти порталы не могут гарантировать успеха в поисках работы, потому что их работа ограничивается посреднической деятельностью, предоставлением информации о работе между запросами работодателя с требованиями к кандидатам в предлагаемой вакансии, которые могли бы соответствовать профилю соискателя и его предпочтений, находящегося в поисках работы. Эти услуги порталов далеко не идеальны, чтобы называться оптимальными.

Менее половины откликов на вакансии в виде полученных резюме, за исключением тех, которые повторялись, обладали наиболее подходящими характеристиками к вакансиям на сайтах (59% резюме не соответствовали требованиям вакансий или интересам соискателей). Monster был единственным порталом вакансий, в котором не было получено ни одно резюме, так как сами кандидаты, производившие поиски предложений на сайте, оформили подписку на указанные ими электронные почты с рассылкой интересующих их вакансий.

Из исследуемых рабочих сайтов, на портале Trabajar оказалось самое большее процентное соотношение предложений, соответствующих профилям кандидатов (45%), хотя отличие не является значительным, если этот показатель сравнивается с пропорциями, зарегистрированных соискателей на Infojobs или Infoempleo (в обоих случаях по 40%).

К недостаткам сайта Trabajar можно отнести большое количество одинаковых, повторяемых вакансий. Этот факт объясняется тем, что: четыре из пяти полученных предложений были повторными.

От резюме с высшим образованием до резюме без образования

50 резюме, заполненных в процессе исследования, были фиктивными и принадлежали людям с различным профилем: 24 с высшим образованием, у 10 других было профессиональное образование, еще у 10 общее образование, и только 6 кандидатов не имели образования.

Половина резюме относилось к женскому полу и другая половина мужскому. Что касается возраста, 24 относилось к кандидатам до 30 лет, другие 20 были в возрасте между 31 и 45 годами, остальные 6 старше 46 лет. Только 10 из отобранных резюме обладали наличием опыта работы, и половина из них были безработными.

Исследование было разделено на две части. С одной стороны, рассматривались вакансии, опубликованные в течение одной недели (выбранные коррелятивным порядком), и был проведен анализ, имело ли место их соотношение к характеристикам каждого резюме (не считая повторных предложений).

Также в течение избранных недель в октябре и ноябре отправлялись отклики от каждого кандидата по двум вакансиям. С другой стороны, был проведен анализ на наличие содержания информации, практичности, дизайна, взаимосвязь с клиентом и доступность информации на каждом из исследуемых порталов.

Компании мало просматривают резюме соискателей

Работные порталы предоставляют возможности, пользователю выбрать вакансии, используя очень полезные фильтры, такие как регион, сфера деятельности, уровень образования, предпочитаемая заработная плата и др. Такой же комплекс функций имеется и у работодателей, они могут осуществлять поиски работников, не публикуя предложений о работе, выбрав кандидатов по наиболее подходящим характеристикам. Один из важных компонентов функционала этих сайтов является возможность "поднимать" резюме, т.е. периодически обновлять и предлагать предприятиям ознакомиться с обновленными резюме, работодатели могут добавлять их в список избранных, кандидат также может подавать отклики на предложения компаний.

В течение шести месяцев проводимых практических исследований было выявлено только 49 просмотров резюме компаниями, размещенных на четырех лучших работных порталах (в частности, 25 посещений на сайте Infojobs и на одно меньше в Monster). Никакие компании не интересовались профилями кандидатов, опубликованными на Infoempleo, в то время как на Trabajajr не было даже возможности узнать число зафиксированных визитов.

Работодатели отказываются более чем от половины резюме, откликнувшихся на опубликованные вакансии.

Кроме того, что были опубликованы резюме 50 кандидатов на каждом из четырех выбранных сайтах поисков вакансий, технический персонал журнала также реализовал сотню откликов на вакансии, которые наиболее соответствовали характеристикам соискателей (в частности, две отклика от одного кандидата). Однако принятых к рассмотрению резюме оказалось 83. Более чем от половины резюме, отправленных на вакансии, более или менее подходящих под требования работодателей отказались сами компании, прежде чем начинать процесс набора (так произошло в 45 из 83 запросов соискателей). Те, кто прошли первый этап отбора, 26 откликов приобрели статус как принятые резюме, 11 – находящиеся в процессе рассмотрения, и только один из кандидатов получил приглашение на участие в собеседовании. Это предложение было получено соискателем через портал Infojobs, профиль которого представлял собой мужчина, 40 лет, с высшим образованием по специальности «Медицина» и с опытом чуть меньше 10 лет работы.

Предлагаемые должности и скудная информация о них

Перед тем как откликнуться на предложение работодателя, для того, чтобы правильно выбрать работу, кандидаты подтверждают информацию о своей трудовой деятельности, которая указывается в соответствующих разделах и является обязательным условием, которого требуют предприятия, для того чтобы учесть потенциал соискателя в

процессе набора. В 59 из 83 откликов условия работодателя были схожими с опытом работы предлагаемых кандидатов.

Знать тип контракта предлагаемой должности, а также ежемесячный или годовой уровень заработной платы - хорошая возможность для того, чтобы кандидат заинтересовался той или иной вакансией. Infoempleo - ресурс, который менее всех остальных выбранных сайтов раскрывает подобную информацию о характеристиках и типе работы, которая предлагается работодателями. В 12 случаях не было никакого описания, касающегося данных вопросов, но если это и могло присутствовать в других семи предложениях, предположим, о продолжительности действия контракта с новым сотрудником, тогда такие контракты можно считать контрактами с неопределенным будущим.

Большое количество, публикуемых вакансий было выявлено без указания заработной платы, так в 45 случаях не говорилось ничего относительно заработной платы (особенно на предлагаемые должности, зарегистрированных вакансий на Infojobs). Тем, кому предлагали работу с конкретными данными заработной платы в большинстве случаев, а это 21 предложение, где заработная плата составляла менее 18.000 евро годовых. Вакансии с более высоким уровнем годового дохода, между 18.000 и 24.000 евро, присутствовали на других 13 предложенных вакансиях, и едва ли на четырех из них заработная плата достигала 24.000 евро в год. Лучшее предложение получил врач, единственный финалист на портале вакансий, которому была обещана заработная плата в пределах 60.000 евро и 68.000 евро годовых, в случае его успешного прохождения этапов отбора персонала и трудоустройства в компанию.

Чем выше образование, тем меньше предложений

По результатам исследования выяснилось, что чем выше образование, указанное в резюме у кандидата, тем меньше он получает предложений от работодателей. И это не смотря на то, что соискатели с более высокой квалификацией являются главными пользователями данных порталов (в 2008 году статистика определяла средний профиль пользователя между 25 и 34 годами, с высшим образованием, с высокими потребностями дохода, которые он хотел получать в случае смены работы и улучшения его профессиональной карьеры). Расширение использования возможностей Интернета и кризис изменили потребности пользователей на рабочих порталах.

В исследованиях участвовали резюме с профессиональным, высшим образованием и без него. Последние из вышеперечисленных получили больше предложений (в сумме 23,8 предложений на человека в день, что на 69 % больше, чем предложения, поступившие кандидатам с профессиональным образованием и на 44 % больше, чем у кандидатов с высшим образованием). Хотя профили с профессиональным образованием получили больше новых предложений, соответствующих их профилю (45 %), люди со средним образованием или без него не остались далеко позади (почти 42 %), в то время как соискатели с высшим образованием не перешли границу в 38 %.

На самом деле, кандидат, который получил наибольшее количество новых предложений, подходящих характеристикам его профиля (83 % относительно общего количества предложений, исключая повторные предложения), - соискатель без образования.

Кроме того, группа с высшим образованием, которая получает меньше предложений о работе, соответствующих их профилю (38 %), - получает повторные предложения с частотой в 67 % ежедневно. В отличие от остальных групп пользователей, где эта пропорция не превышает 50%.

Больше вакансий для людей старшего возраста

Возрастает количество молодежи в возрасте от 18 до 24 лет, использующих

Интернет в качестве инструмента для поиска работы. Однако, именно они не являются теми, кто получает больше предложений о работе, скорее наоборот. В процессе анализа, выяснилось, что больше предложений получают люди старше 46 лет: 26,4 предложения на человека в день, что на 82% больше, чем кандидаты с профилем в возрасте между 31 и 45 годами и на 35 % больше соискателей до 30 лет. Хотя это можно отнести только к двум из каждых пяти случаев (схожая пропорция у группы лиц младше 30 и старше 46 лет).

Количество предложений для мужчин и женщин одинаково.

Также статистика показывает, что растет число женщин, которые активно используют Интернет для поиска работы. Согласно осуществленному анализу, 25 женщин, участвовавших в исследовании, получили больше предложений, чем мужчины, хотя это разница была минимальной: 19 предложений на человека в день против 17,6. Однако никакое из двух каждых трех новых предложений не соответствовало указанному профилю. И также большая часть предложений (56 %) повторялась день за днем.

Литература:

1. Eroski consumer, журнал, март 2010 год
2. <http://www.idg.es> - IDG Communication
3. <http://www.es.redhat.com>
4. www.trabajar.com
5. www.infoempleo.com
6. www.infojobs.net
7. www.monster.es