

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД В ПРОЦЕССЕ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

А.А. Макаренко, К.С. Сологуб,
студентки 4 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:
кандидат исторических наук,
*доцент **Е.П. Пархимчик** (ГИУСТ БГУ)*

Традиционный процесс подбора персонала выглядит примерно так: предприятию требуются сотрудники того или иного уровня. Начальник

отдела кадров дает объявление в СМИ либо ищет подходящие объявления на соответствующих сайтах, либо ведет поиск кандидатов из других источников, в т. ч. и среди знакомых. Но зачастую требуемого руководителя топ-уровня или ключевого специалиста «кадровик», не обладающий ни временем, ни соответствующим уровнем подготовки в области управления персоналом, не владеющий умениями, навыками применения современных персонал-технологий направляется за помощью в консалтинговые компании, кадровые агентства. По результатам исследования известной белорус-

ской консалтинговой компании почти пятая часть обращений отечественных организаций касаются услуги по подбору руководителей среднего звена и ключевых специалистов, 17 % – руководителей высшего звена. 10 % из них подбираются при помощи метода хедхантинга [1].

Хедхантинг (*headhunting* – англ. охота за головами) – перспективный способ подбора кадров, который возник в ответ на потребность организаций в эксклюзивных особо ценных, «штучных» руководителей и специалистов по разным причинам таких не имеющих [2].

В некоторых случаях только с помощью хедхантеров можно выйти на интересующего специалиста, поскольку они прекрасно знают рынок кандидатов, а также обладают своими секретами, с помощью которых им удастся переманивать профессионалов. Также необходимо отметить такое преимущество хедхантинга, как индивидуальный и уникальный подход к каждому проекту, разработка определенного сценария общения с кандидатом, которым интересуется заказчик. Однако у хедхантинга есть некоторые недостатки. Во-первых, довольно высо-

кая стоимость услуг, а во-вторых, длительность поисков. Традиционно услуги хедхантеров стоят дорого, потому что зависят от дохода того, кого ищет заказчик. Наши отечественные компании не имеют рекрутинговых бюджетов [2].

При применении метода хедхантинга (он, по нашему мнению, может, должен и будет применяться в практике подбора персонала топ уровня) предлагаем при подготовке специалистов по персоналу более глубоко изучать технологию хедхантинга в вузах нашей страны, в том числе ГИУСТ, в рамках курса «Управление персоналом». Это даст возможность развитию деловой карьеры молодых специалистов. Данный метод следует изучать также и при переподготовке и повышении квалификации специалистов по кадрам.

Литература

1. Особенности Национальной «охоты» за головами [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа : <http://www.zis.by/publications/osobennosti-natsionalnoy-ohoty--za-golovami>. – Дата доступа : 27.02.2015.
 2. Беленко, П.В. «Хедхантинг: принципы и технологии». – М. : ИНФРА-М, 2009. – 140 с.
-