

ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИЙ ПО ПОДБОРУ И НАБОРУ ПЕРСОНАЛА

Л. Ю. Семенова, В. В. Крыша
Университет таможенного дела и финансов,
г. Днепр, Украина

Проблемы подбора персонала и управление персоналом всегда были предметом исследования отечественных и зарубежных ученых, принадлежащих к различным научным школам. Данное направление исследовали такие известные зарубежные ученые, как Ф. Тейлор, А. Маслоу, Д. Макгрегор, В. Оучи и др. Среди отечественных ученых отметим таких, как Н. А. Салова [8], О. П. Третьяк [11], М. К. Коноваленко [5], А. В. Холодницька [12], К. М. Гирняк [4], М. Я. Веселовский [3], С. И. Пучкова [6] и др. Был проведен сравнительный анализ современных персонал-технологий в области подбора персонала, даны положительные и отрицательные стороны каждого из них.

Невозможно переоценить роль человеческого фактора на любом предприятии. Эта мысль особенно распространяется в XXI веке, когда современные процессы ускорения глобализации и усиления конкуренции на рынках требуют от предприятий внедрения инноваций в практику управления персоналом [6]. Именно такие инновации называются современными персонал-технологиями.

Персонал-технология с общенаучных позиций представляет собой механизм взаимодействия руководителей всех уровней управления со своим персоналом с целью наиболее полного и эффективного использования имеющихся на производстве ограни-

ченных экономических ресурсов, и в первую очередь рабочей силы, трудового потенциала всех категорий работников. В современном производстве технология управления персоналом – это механизм взаимосвязи субъекта и объекта управления персоналом, система взаимодействия руководителя и работника, стратегия выработки решений и тактика их выполнения в сфере эффективной занятости работников, в управлении кадровым составом предприятия [2].

Персонал-технологии представляют собой совокупность методов управления персоналом, ориентированных на оценку и совершенствование человеческих ресурсов предприятия. Своевременная оптимизация и повышение результативности управленческого процесса будут способствовать дальнейшему прогрессивному развитию предприятия и получению наилучших результатов.

В современной кадровой политике отечественных предприятий, осуществляемой в ходе проведения рыночных реформ, персонал-технология характеризуется многосторонними функционально-организационными отношениями [2].

Мы согласны с мнением С. В. Стрехова [10], что к основным задачам системы управления персоналом можно отнести:

– помощь организации в достижении ее целей;

- обеспечение организации квалифицированными и заинтересованными сотрудниками;
- эффективное использование мастерства и способностей персонала;
- совершенствование мотивационной системы;
- повышение уровня удовлетворенности трудом всех категорий персонала;
- развитие и поддержание на высоком уровне системы повышения квалификации персонала и профессионального образования;
- поддержание благоприятного морального климата;
- управление внутренним организационным движением персонала к взаимной выгоде сотрудников и организации, общества;
- планирование карьеры – продвижение по службе;
- совершенствование методов оценки деятельности персонала и аттестация управленческого и производственного персонала, связь управленческого персонала со всеми сотрудниками;
- обеспечение высокого уровня жизни, которое делает желанной работу в определенной организации.

При разработке персонал-технологии, направленной на совершенствование кадровой политики организации, необходимо учитывать следующие внешние и внутренние факторы:

- требования рынка к развитию производства;
- стратегические, тактические цели предприятия;
- финансовые возможности предприятия;
- допустимый уровень издержек на управление персоналом;
- профессионально-квалификационный состав персонала;
- перспективы и направления развития персонала;
- сложившуюся ситуацию на рынке труда региона;
- спрос на рабочую силу в регионе;
- уровень занятости персонала на предприятии;
- продуктивность труда работников;
- уровень заработной платы персонала;
- принятую на предприятии систему работы с персоналом [2].

Рассмотрим основные плюсы и минусы персонал-технологий при подборе и наборе персонала в современных условиях (таблица).

Мы считаем, что на данном этапе развития одной из наиболее распространенных персонал-технологий по подбору персонала является именно рекрутинг и внутренний маркетинг. Потому что, например, хедхантинг отнимает много времени для того, чтобы полностью проанализировать и проследить за всеми предпочтениями того или иного работника; к тому же денежные расходы значительно больше и не каждая компания в силах позволить себе этот вид найма персонала. Если принять во внимание скрининг, то, скорее всего, эта персонал-технология подойдет только для поверхностного анализа.

Обобщая современные трактовки, отметим, что под маркетингом персонала традиционно подразумевают вид управленческой деятельности, направленный на долгосрочное обеспечение организации человеческими ресурсами, что позволяет не только сформировать стратегический потенциал, при помощи которого возможно решение конкретных целевых задач, но и расширить инструментарий традиционного маркетинга в области управления человеческими ресурсами для систематизированного поиска как стратегических, так и оперативных решений на предприятии или в организации [9].

В настоящее время, когда экспоненциальное развитие общества и появление новых технологий уже никого не впечатляет, а персонал-технологии постоянно меняются или вообще исчезают, каждому успешному предприятию нужно следить за появлением новых тенденций, внедряя и совершенствуя их.

Одной из новых персонал-технологий подбора и найма персонала следует считать собеседование через Skype. Я. Веселовский убежден, что Skype-интервью ускоряет работу по подбору персонала [3]. Мы согласны с этим мнением и предполагаем, что с дальнейшим развитием общества возможна если не полная, то частичная замена оффлайн- (живых) собеседований на онлайн. Интернет дает много возможностей, которые не только ускоряют проведение собеседований, но и облегчают поиск персонала. Видео-резюме позволит работодателю за считанные минуты оценить профессионализм собеседника. Особенно это будет полезно для топ-менеджера, пиар-менеджера, риэлтера, руководителя и другие должностей, которые требуют от человека коммуникабельности, уверенности в себе и открытости.

Технология управления человеческими ресурсами – это средство управления количественными и качественными характеристиками персонала, обеспечивающее взаимодействие интересов работников и компании, в целях эффективного функционирования организации. С учетом сегодняшнего уровня развития интеллекта в современных условиях внедрения инноваций, новое понимание места человека в компании требует особого внимания к подбору трудовых ресурсов и внедрению инноваций в HR-сферу, поиску новых методов оценки персонала, повышению его квалификации, развитию способностей, умений и навыков работников.

Так, разработка новых персонал-технологий играет ведущую роль в достижении высокого экономического уровня. Применение инновационных персонал-технологий позволяет получить информацию о возможностях человека (способностях, профессиональных и личных качествах, умениях, навыках и др.) и на основе этого сформировать либо изменить условия реализации, требуемые для организации, обеспечить конкурентоспособность предприятия.

Таблица – Характеристики современных персонал-технологий

Персонал-технологии	Краткая характеристика	Плюсы	Минусы
Лизинг персонала	Форма временного или срочного привлечения персонала. Позволяет решить проблемы предприятия в условиях изменения приоритетных направлений деятельности. Привлечение персонала для временной занятости в условиях необходимости уменьшения затрат на персонал, но потребность в нем остается	– получение квалифицированного персонала в нужном количестве и в короткий срок; – существенно сокращается нагрузка на бухгалтерию и кадровых специалистов; – возможность приращения понравившегося сотрудника в штат компании; – отсутствие простоев, так как при болезни временного сотрудника или нахождении его в отпуске агентство обязано предоставить замену; – нет необходимости рассчитывать отпускные, большие выплаты, начислять страховые (все эти обязанности исполняет лизингодатель)	– оплата услуг сторонней организации; – не все компании, предоставляющие эту услугу, заботятся об обучении и проверке своего персонала; – отсутствие определения аутсорсинга в законодательстве, а также отсутствие стратегии регулирования его процессов
Аутсорсинг	Передача осуществляемых в рамках предприятия задач, функций и процессов, в частности некоторых непрофильных функций специализированной компании. Связано это с тем, что отдельные функции (информационные, маркетинговые, финансовые и т. д.) работники специализированных компаний выполняют лучше	– улучшает инновационные возможности компании за счет взаимодействия и партнерства с поставщиками мирового уровня, имеющими большой интеллектуальный потенциал и богатый инновационный опыт; – обеспечивает большую гибкость компании в случае внезапного изменения рыночной ситуации или потребления предпочтений; – ускоряет приобретение ресурсов и навыков	– возможное снижение производительности труда собственного персонала (потеря мотивации, оценка изменений как негативных); – внеплановые временные затраты – успех во взаимодействии (активное участие заказчика: функция постановщика задач, мониторинг и приемка работ, внедрение); – психологический фактор: не каждая фирма доверит внутреннюю информацию посторонней организации; – передача на аутсорсинг каких-либо функций может привести к утрате некоторых видов деятельности, которые в совокупности с основным видом обеспечивали организации успех
Аутстаффинг	Выведение персонала за штат компании. При аутстаффинге персонал заключает трудовые договоры не с фирмой, являющейся фактическим работодателем, а с организацией-посредником, или аутстаффером	– позволяет решить вопрос временного высвобождения работников, для которых на данный момент нет работы; – избавление от проблем, которые могут возникнуть в процессе многочисленных проверок персонала государственными службами; – уменьшение количества штатных сотрудников без потерь ценных специалистов	– работники очень неохотно соглашались выходить за штат компании и работать на «липового» работодателя; – повышается риск того, что сотрудники могут безответственно относиться к своим обязанностям в компании, которая дает им временную дополнительную работу

Окончание таблицы

Персонал-технологии	Краткая характеристика	Плюсы	Минусы
Хедхантинг	Переманивание ключевых работников от одной компании к другой. Хедхантеры ведут свою охоту исключительно на настоящих гуру, суперспециалистов в той или иной области	<ul style="list-style-type: none"> – профессиональный подбор и поиск руководителей высшего звена; – нестандартный творческий подход к работе; – хедхантер на свои услуги дает гарантию, которая длится только 1 год 	<ul style="list-style-type: none"> – достаточно высокая стоимость услуг профессионального эксперта, а также продолжительность выполнения заказа (порой оно может длиться около года)
Рекрутинг	Кадровые агентства осуществляют поиск квалифицированных специалистов среднего звена с учетом требований к личностным и профессиональным качествам кандидатов, предоставляя объявления в СМ	<ul style="list-style-type: none"> – соискатель может размещать свои резюме и пересылать их потенциальным работодателям; – сотрудники агентства помогают правильно составить объявление о поиске работы и резюме, а также отправят их по нужным адресам 	<ul style="list-style-type: none"> – как правило, такие агентства предлагают большой выбор вакансий для персонала без опыта работы или с минимальным трудовым стажем; – платность всех услуг как для соискателя, так и для работодателя
Скрининг	Быстрый отбор соискателей исключительно по формальным признакам: пол, возраст, образование, опыт работы и тому подобное. Кадровые агентства получают резюме кандидатов и отдают их заказчику, который сам принимает решения по отбору персонала	<ul style="list-style-type: none"> – предоставление заказчику (компания или внутреннему клиенту) пакета актуальных резюме, прошедших первичный отбор. В среднем, количество существующих резюме в базе рекрутингового агентства варьируется от 50 000 до 200 000	<ul style="list-style-type: none"> – низкая цена на предоставляемые услуги может говорить о формальном подходе к закрытию вакансий; – отсутствие либо недостоверность рекомендаций; – очернение других игроков на рынке, уклон в сторону чужих недостатков, а не своих достоинств
Внутренний маркетинг	Отношения компании и работников строятся на тех же принципах, что и отношения компании с клиентами. Руководство фирмы предлагает сотрудникам продукт – должность (с правами, обязанностями и заработной платой), работник покупает этот продукт, оплачивая его своим трудом	<ul style="list-style-type: none"> – наличие полноценной обратной связи с сотрудниками компании; – повышается отдача от каждого работника, снижается текучесть кадров, что делает стабильной работу организации 	<ul style="list-style-type: none"> – эффективность внутреннего маркетинга напрямую зависит от системы управления, принятой в организации
Конструктор компетенций	Компьютерная система тестирования МАЮТЬ8Т: КОНКОМ	<ul style="list-style-type: none"> – позволяет создавать отчеты в виде индивидуального профиля компетенций на основании результатов тестов для принятия оперативных управленческих решений; – предназначена для использования работниками кадровых служб, внедряющих современные методы управления персоналом, основанные на использовании модели компетенции 	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие контакта человек – человек не дает полноценного представления как о претенденте на вакантное место, так и о работодателе

Литература

1. Баніт, О. В. Персонал-технологія як інноваційний напрям внутрішньофірмової підготовки фахівців / О. В. Баніт // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. – 2014. – С. 14–22.
 2. Бухалков, М. И. Управление персоналом / М. И. Бухалков. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 368 с.
 3. Веселовский, М. Я. Инновационные формы работы кадровых агентств по подбору и управлению человеческим капиталом / М. Я. Веселовский // Вестник Удмуртского университета. – 2014. – С. 23–29.
 4. Гірняк, К. М. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства / К. М. Гірняк // Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського. – 2015. – С. 130–132.
 5. Коноваленко, М. К. Сучасні підходи до управління розвитком персоналу на основі інноваційних моделей / М. К. Коноваленко, Н. Г. Яковлева // Технічний прогрес та ефективність виробництва : сб. науч. трудов “Вестник НТУ «ХПИ»”. – № 5. – 2010. – С. 49–54.
 6. Пучкова, С. І. Інновації у практиці управління персоналом на сучасних підприємствах / С. І. Пучкова // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. пр. – 2008. – С. 140–147.
 7. Реформирование предприятий (организаций): метод. реком. – М. : Ось-89, 1998. – 96 с.
 8. Салова, Н. А. Сучасні технології управління персоналом в українських реаліях / Н. А. Салова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – С. 187–191.
 9. Семенова, Л. Ю. Маркетингові підходи в управлінні персоналом [Електронний ресурс] / Л. Ю. Семенова // Інвестиції: практика та досвід. – 2014. – № 5. – С. 51–56.
 10. Стрехов, С. В. Проблеми впровадження інноваційних технологій в управління персоналом підприємства / С. В. Стрехов // Економічні науки. – 2010. – С. 54–57.
 11. Третьяк, О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О. П. Третьяк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – С. 389–397.
 12. Холодницька, А. В. Сучасні технології підбору персоналу та можливості їх практичного використання / А. В. Холодницька // Науковий вісник Полісся. – 2013. – С. 61–64.
-