

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИВЕНТ-РЕКРУТИНГА В ПРИВЛЕЧЕНИИ НА РАБОТУ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

П. В. Лагутин, студент 4 курса ГИУСТ БГУ
Научный руководитель:
кандидат экономических наук,
доцент Л. П. Ермалович (ГИУСТ БГУ)

В последние несколько лет конъюнктура рынка труда понесла некоторые изменения. Это обусловлено множеством факторов: демографические тенденции; экономический рост; количественное и качественное несоответствие специалистов, выпускаемых вузами, требованиям рынка труда; нелояльность к компаниям высококлассных специалистов (постоянная угроза их «переманивания») [1]. Все эти факторы приводят к тому, что компаниям приходится искать новые нестандартные методы подбора персонала. Многие такие методы попадают под категорию ивент-рекрутинг.

Ивент-рекрутинг – это использование различных мероприятий для привлечения новых сотрудников. «Event» в переводе с английского означает «событие». Можно сказать, что ивент-рекрутинг является своего рода ответвлением событийного менеджмента, а если быть точнее, то событийного маркетинга. Ивент-рекрутинг включает в себя комплекс мероприятий для привлечения кандидатов с использованием методов PR и рекламы. Как правило, эта технология применяется для найма выпускников вузов и молодых специалистов, когда компания заинтересована в притоке молодых квалифицированных кадров. Особенность такого метода в том, что работодатель представляет себя многочисленной аудитории потенциальных сотрудников [2].

Существует множество методов подбора молодых специалистов и выпускников. Среди них можно выделить ярмарки вакансий, презентации компаний и встречи с руководителями, научно-практические конференции с привлечением работодателей, организация различных олимпиад и конкурсов для студентов со стороны компаний-наемателей, семинары, тренинги и программы обучения, на которых студенты могут получить необходимые знания и практические навыки для работы в той или иной организации.

Данные методы позволяют не только отобрать наиболее компетентных и способных кандидатов, но и повысить лояльность потенциальных сотрудников к организации. Также ивент-рекрутинг помогает формировать бренд работодателя, что имеет большой положительный эффект для компании и повышает ее конкурентоспособность на рынке труда.

В Республике Беларусь ивент-рекрутинг только начинает свое развитие. Несмотря на то, что ярмарки вакансий стали уже привычным явлением, другие

методы ивент-рекрутинга пока не достигли достаточного уровня использования. Для определения масштаба использования инструментов и методов событийного рекрутинга в белорусских высших учебных заведениях было проведено социологическое исследование. В нем были определены наиболее используемые методы подбора молодых специалистов и выпускников вузов, уровень популярности таких мероприятий и в целом актуальность организации такого рода событий с точки зрения выпускников.

В исследовании приняло участие более 300 студентов старших курсов различных университетов нашей Республики (БГУ, БНТУ, БГУИР, БГЭУ, МГУ им. А. А. Кулешова, МГЭУ им. А. Д. Сахарова, БГМУ, ИПД, МИУ, АУПРБ, МЭСИ). В ходе исследования были получены следующие результаты:

- 71 % опрошенных интересуют мероприятия, связанные с ивент-рекрутингом;
- наиболее узнаваемыми мероприятиями являются ярмарки вакансий (на их проведение и посещение указало 63 % опрошенных), далее по популярности идут научно-практические конференции с участием работодателей (54 %) и презентации компаний и встречи с их руководством (52 %);
- наиболее интересными и актуальными были признаны презентации и встречи с руководством компаний (33 % опрошенных выделило это мероприятие как наиболее интересное и полезное), научно-практические конференции (28 %), ярмарки вакансий (21 %);
- наименее известны и популярны олимпиады и конкурсы, организованные работодателями. Только 7 % опрошенных указало на их проведение;
- из основных причин невысокой популярности мероприятий, связанных с ивент-рекрутингом, можно выделить низкий уровень информированности студентов (на эту причину указало 58 % респондентов) и отсутствие интересных предложений от работодателя (33 %);
- 86 % респондентов признали организацию мероприятий по привлечению молодых сотрудников актуальной.

Таким образом, технологии и методы ивент-рекрутинга только начинают применяться в вузах нашей страны. Для развития этого направления деятельности каждому работодателю необходимо четко продумать концепцию мероприятия, его структуру и основные цели, а также предать мероприятие широкой огласке, чтобы привлечь наибольшее количество потенциальных сотрудников.

Литература

Классификация современных технологий и инструментов привлечения выпускников в компании // Интернет-портал «Карьерист» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.careerst.ru/career_cruising/lib/104. – Дата доступа : 16.07.2005.

2. Event-рекрутинг // Федеральный экспертный канал ubo.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [Http://www.ubo.ru/articles/?Cat=137&pub=3399](http://www.ubo.ru/articles/?Cat=137&pub=3399). – Дата доступа : 16.07.2005.

ПЕРСПЕКТИВЫ АКТИВИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Д. С. Чайковский, студент 3 курса БНТУ
Научный руководитель:
кандидат экономических наук,
доцент **О. В. Авдей** (ГИУСТ БГУ)

На сегодняшний день очевидно, что масштабы инновационной деятельности Республики Беларусь нуждаются в существенном увеличении, что требует, в свою очередь, активизации государственной инновационной политики. В рамках совершенствования государственной поддержки в этой сфере представляется целесообразным осуществить следующие меры:

- формирование в стране инновационного законодательства, призванного стимулировать новаторскую деятельность;

- оптимизация системы амортизационных, таможенных, административных и других институтов, которые способствуют развитию инноваций. У инновационных производств налоговые выплаты целесообразно сделать существенно ниже;

- введение практики неукоснительного перечисления научным институтам и конкретным разработчикам лицензионных платежей;

- предоставление предприятиям возможности во время внедрения новых технологий и производства новых видов импортозамещающей продукции независимо определять объемы выпуска и уровень цен;

- создание системы страхования инновационной деятельности.

- дальнейшее развитие в республике инновационной инфраструктуры и, в частности, создание реально работающего механизма венчурного финансирования.

Помимо этого необходимо отметить, что для успешного «шестивия» инноваций существует три основные составляющие: инвенции – наличие идей, разработок, инвестиции – материальные средства для их воплощения в жизнь и интеграция науки, образования и производства [1, с. 35].

У Беларуси имеется огромный инженерный потенциал на крупных предприятиях, значительные возможности в области научных исследований и разработок, а также квалифицированная рабочая сила. В стране есть достаточная база для осуществления инновационной политики. Однако процесс воплощения научных знаний в новые продукты и соответствующие экономические результаты связан

с определенными затруднениями. Это обусловлено тем, что в основном научная деятельность сконцентрирована в исследовательских организациях и оторвана от реальных запросов производственного сектора экономики, что не способствует инновационному развитию на уровне предприятий. К сожалению, проблема успешной интеграции науки, образования и промышленности не до конца решена в большинстве стран. В Беларуси в этом объединительном движении ключевую роль, на наш взгляд, могли бы сыграть новые высокотехнологичные фирмы, основной компетенцией которых является перевод результатов научных исследований и разработок в сферу бизнеса и увеличение тем самым производительности компании, ее экономического роста. Это наиболее гибкие структуры, способные связать науку и промышленность, обеспечить возможности для предпринимательской инициативы, имеющейся в научной среде. Для появления таких фирм и интеграции их в экономику в Беларуси есть все задатки.

Необходимо отметить, что важным фактором, способствующим росту конкурентоспособности национальной экономики, является создание в стране инновационно восприимчивой среды. Условием изменения структуры производства являются увеличение свободы действий, конкуренции, использование инновационных элементов в ведении бизнеса, формирование мощного слоя малого и среднего бизнеса, создание крупных государственно-частных компаний. При этом либерализация условий экономической деятельности, в том числе упрощение налогового законодательства, является одним из важнейших факторов, способствующих тому, чтобы национальный бизнес во все большей мере превращался в наиболее инновационный «локомотив» экономики. Результатом такой либерализации должно стать и формирование общей ситуации в экономике, при которой постоянное внедрение инноваций является необходимым условием выживания в конкурентной среде [2, с. 19].

Разумеется, проведение преобразований в экономике невозможно без значительных инвестиций. Инвестиционное обеспечение технологического развития и конкурентоспособности национальной экономики в долгосрочной перспективе должно базироваться на взаимосогласованных действиях государства, бизнеса, науки и гражданского общества, где ключевая роль принадлежит государству как инициатору и гаранту выполнения достигнутых договоренностей. Поэтому важнейшим источником финансирования приоритетных проектов и мер по реализации долгосрочной технологической стратегии развития являются средства бюджета в рамках бюджетных программ и государственных фондов.

В целях финансового обеспечения формирования технологических коридоров, проведения отдельных высокорискованных прикладных НИОКР