

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА. ХЕДХАНТИНГ: ПРИНЦИПЫ И ТЕХНОЛОГИИ (STAFF RECRUITMENT. HEADHUNTING: PRINCIPLES AND TECHNOLOGIES)

CONOP VLADISLAVA, studentă, anul II, gr. BA-185
ERINEAC ECATERINA, studentă, anul II, gr. BA-185

Academia de Studii Economice a Moldovei (ASEM),
Republica Moldova, mun. Chișinău, MD-2005, str. Mitropolit Gavril Bănulescu-Bodoni, 61

e-mail autor: konop152@gmail.com

e-mail autor: katika-qqq@mail.ru

***Abstract.** Staff recruitment is the most important stage for any organization, which includes many types, various technologies and techniques. Future success of the company depends on the quality of the recruitment phase. Each company needs experienced and highly qualified specialists. But, unfortunately, there are not a lot of such specialists in the labor market. Therefore, companies use headhunting technology, that is, they poach top-managers and high-class specialists from competitors.*

***Key-words:** Human resources, Headhunting, Labor market, HR industry, Staff, Manpower.*

JEL CLASSIFICATION: M54 Labor Management

Сегодня невозможно представить успешно функционирующую организацию без талантливых сотрудников и высококвалифицированных специалистов. Современные компании прилагают такое количество усилий и денежных ресурсов к подбору кадров, как никогда ранее, ведь одним из решающих факторов устойчивого и эффективного развития предприятия является тщательно подобранный и соответствующий высоким требованиям персонал.

Центральным звеном любой организации являются именно люди. От функционирования этого связующего звена зависит рациональность использования ресурсов, экономические показатели и рентабельность предприятия. Ощущая возможные риски, связанные с ошибками при подборе персонала, руководители предприятий создают специальные отделы, иначе говоря, кадровые службы, которые занимаются исключительно поиском и подбором персонала. Такая тенденция определила создание отдельных направлений в университетах, которые готовят специалистов по подбору и найму персонала. Осторожность и повышенное внимание работодателей при подборе новых кадров является следствием существующего на рынке труда дисбаланса, который характеризуется, в первую очередь тем, что знания, навыки и квалификация работников зачастую не соответствует предъявляемым к ним требованиям.

Ключевым моментом, способствующим улучшению качества кадрового состава организации, является комплексная процедура подбора персонала, учитывающая различные предпочтения, требования и особенности той или иной компании.

Подбор персонала – это процесс, связанный с формированием слаженно действующей команды профессионалов, а также создание резерва кандидатов на все рабочие места с учётом будущих изменений, таких как уход сотрудников на пенсию, декретные отпуска, окончание сроков трудовых договоров. Подбор персонала подразумевает закрытие свободной вакансии таким образом, чтобы претенденты полностью удовлетворяли личностным и профессиональным компетенциям, которые предъявляет компания-работодатель.

Для определения видов подбора персонала стоит обозначить причины появления свободных вакансий. Во-первых, вакансия возникает, когда увольняется рядовой сотрудник. Во-вторых, когда работодателю при расширении производства требуются дополнительные специалисты. В-третьих, свободная вакансия появляется, если компании нужен новый специалист, которого раньше не было в штатном расписании. В-четвёртых, если компании нужен новый руководитель, редкий специалист высшего звена.

Понимая факт того, что люди – наиболее ценный ресурс, предприятия прибегают к использованию различных методик по поиску и привлечению наиболее опытных и профессиональных специалистов.

4 основные методики подбора персонала

1. Скрининг (экспресс-рекрутинг) – подбор кандидатов по ключевым требованиям вакансии (опыт работы, квалификация, сфера деятельности). Подходит для массового поиска.
2. Рекрутинг – это классический процесс поиска и подбора. Появился вследствие низкой эффективности скрининга и формального подбора. Данный способ предполагает пассивный поиск, то есть разработка масштабных рекламных кампаний, HR-бренд в социальных сетях. Рекрутинг в отличие от скрининга подразумевает интервью.
3. Executive search – это подбор топ-менеджеров, редких специалистов, а также подбор ключевого персонала. Системная, многоэтапная, выполняемая командой профессионалов методика подбора персонала.
4. Headhunting (от англ. headhunting – охота за головами): специфическая методика, составная часть Executive search, предполагающая переманивание конкретного человека или группы людей из другой компании. Здесь не предусматривается какой-либо отсев кандидатов, так как претендент (группа претендентов) один, и его (их) имя известны изначально.

Итак, headhunting, как уже говорилось выше, направлен на прямой и целенаправленный поиск сотрудников, которые будут составлять «золотой» резерв компании. Благодаря гениальным идеям и прорывным решениям таких специалистов, компании добиваются невероятных успехов, получают мировое признание, многократно увеличивают свои прибыли. Такие специалисты всегда находятся под наблюдением «хантеров» (охотников), так как их количество на рынке труда совсем невелико.

Впервые headhunting возник в США после Второй мировой войны. Стремительное развитие американской экономики требовало всё новых и новых специалистов в разных областях. У американских компаний, которые находились в условиях жесткой конкуренции и постоянной спешки, зачастую отсутствовала возможность возвращать собственных топ-менеджеров. Следовательно, решением явилось переманивание лучших кадров у конкурентов.

В странах СНГ headhunting стал активно развиваться с внедрением и укреплением рыночной экономики. Важная проблема, с которой столкнулся рынок труда стран бывшего СССР в начале 90ых годов, - это большое количество высококвалифицированных кадров, которые не знали, как работать в новой системе, обусловленной рыночной экономикой. Опять же времени на переобучение и возвращение новых высококлассных управленцев было недостаточно. Те специалисты, которые сумели сориентироваться в быстроменяющихся условиях, стали основной целью кадровиков. В то время на территории стран СНГ не было опытных «хантеров», поэтому, проанализировав сложившуюся ситуацию, иностранные компании, настоящие профи в подборе персонала, такие, как Korn Ferry, Arthur Hunt, Heidrick & Struggles, Egon Zender, начинают активно внедряться на данный рынок и развивать искусство подбора персонала с нуля.

Современные бизнесмены при поиске «топовых» специалистов не читают объявлений о найме на работу, кроме того, такие специалисты редко рассылают резюме и самостоятельно контактируют с работодателями. Также специфичным является то, что предприниматели из стран СНГ отдают предпочтение связям и знакомствам при найме новых сотрудников, нежели профессиональным кадровым агентствам. Но порой круг знакомств очень ограничен, и чтобы достучаться до «топовых» специалистов необходимо обладать информацией, также немаловажно найти подход и сформировать ценное предложение, на которое объект «хантинга» обратит свое внимание. Понятно, что в данном случае без специализированных агентств компаниями не справиться.

Итак, в процессе headhunting может быть использовано два подхода:

- Обращение к конкретному специалисту с предложением о работе;
- Целенаправленный поиск того, кто сможет подойти под строгий перечень требований. Правда, такой поиск ограничен кругом редких специалистов.

Но следует учитывать, что оба подхода во всех крупных «хедхантинговых» компаниях применяются на основе определенных принципов. К ним относятся:

- постановка цели и определение желаемого результата;
- подготовка объективной и точной информации о кандидате (без искажений и субъективных мнений);
- конфиденциальность условий, на которых специалист переходят в компанию;
- соблюдение гарантий, предусматривающих, что кандидат не будет представлен разным клиентам в одно и то же время;
- поддержание постоянных контактов с клиентом на всех стадиях поиска;
- гарантия замены подобранного специалиста.

Так как выход на профессионалов высокого уровня затруднен, то сам процесс headhunting становится сложным и комплексным, он требует нестандартных идей и использование различных инструментов. Технологии работы в headhunting:

1. Предварительные консультации, включающие в себя следующие аспекты: сбор полной информации о клиенте и его компании, оценка потребностей клиента и постановка задачи, критерии подбора кандидата, составление договора, в котором оговариваются сроки и стоимость работы, список гарантий.
2. Анализ рынка и ситуации можно разделить на две стадии: на первой предполагается глубокий аналитический разбор структуры компании, изучение ситуации на рынке, а на второй стадии составляется и предоставляется отчет о проведенном анализе, определяется список кандидатов, состоящий из лидеров отрасли.
3. Организация командой «хантеров» ряда личных встреч с кандидатами. Стоит обратить внимание, что все встречи проходят в режиме строгой конфиденциальности, поэтому обычные методы, например, такие, как интернет, здесь не могут быть использованы, вместо этого агентство использует собственную, наработанную годами профессиональную сеть контактов. В конце данного этапа создается short-list кандидатов, наиболее подходящих под критерии заказчика.
4. Проведение встреч между заказчиком и кандидатами из списка, созданного агентством. На этих встречах обычно оценивается опыт и навыки кандидата. Зачастую в таких встречах участвуют начальник отдела кадров компании и другие HR-специалисты. В итоге такого анализа клиентская компания имеет возможность сравнить кандидатов и получить дополнительные рекомендации.
5. Финальная стадия включает в себя переговоры и формирование предложения для выбранного кандидата. Результатом длительных переговоров становится подписание контракта, в противном случае поиск кандидата продолжается. Во избежание конфликтных ситуаций, агентство не прекращает свою работу до тех пор, пока новый специалист окончательно не адаптируется.

В заключение хотелось бы отметить следующее: нехватка квалифицированных кадров уже сейчас сильно ограничивает развитие компаний. Образование не должно сводиться к краткосрочным курсам, а должно быть полноценным и универсальным. Если молодежь будет иметь доступ к качественному образованию, то в будущем компаниям не придется переучивать специалистов. Также важно отметить, что сложившаяся кризисная ситуация привела к сворачиванию процесса глобализации, что соответственно негативно повлияло на рынок труда. Поэтому наиболее верным решением по выходу из такой ситуации будет формирование и развитие партнерства между бизнесом и государством, а именно совместные усилия по планированию развития отраслей экономики и определению потребности в новых специальностях.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Беленко П.В. Хедхантинг. Принципы и технологии, СПб: Питер, 2005. ISBN: 5-469-00575-5
 2. Казанцева А. Эффективный подбор персонала. Практическое руководство для начинающих, Издательские решения, Ridero.ru, 2015. ISBN (EAN) : 978-5-4474-0965-4
 3. Электронный ресурс: M-choice.ru, статья «Хедхантинг в деталях», 2017, доступно <https://m-choice.ru/news/headhunting>
-

**Conducător științific: GUȘUVATI ALIONA, lector univ.
Academia de Studii Economice a Moldovei (ASEM),
Republica Moldova, mun. Chișinău, MD-2005, str.Mitropolit Gavril Bănulescu-Bodoni, 61
e-mail: gusuvati.aliona.vladimir@ase.md**