

**Международная
Академия
Бизнеса**

**УПРАВЛЯТЬ СОБОЙ –
УПРАВЛЯТЬ БИЗНЕСОМ –
УПРАВЛЯТЬ ВРЕМЕНЕМ**

**ӨЗІҢДІ БИЛЕУ, БИЗНЕСТІ
МЕҢГЕРУ, УАҚЫТТЫ ИГЕРУ**

**MANAGE YOURSELF,
MANAGE YOUR BUSINESS,
MANAGE YOUR TIME**

**Сборник статей магистрантов
специальностей «Менеджмент» и
«Финансы»**

**ХБА магистранттарының мақалаларының
жинағы**

**Collection of articles by Master Program
students**

Февраль 2014 г.

Алматы, 2014

УДК 005
ББК 65.290-2
У 66

Редакционная коллегия

Никифорова Н.В. - д. э. н., профессор, директор Департамента магистерских программ МАБ
Елубаева Ж.М. - д. э. н., профессор, и.о. заведующей кафедрой «Финансы» МАБ
Закирова А.Т., к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент и маркетинг» МАБ
Шакирова С.М., к. филос. н., директор Центра исследований и развития МАБ
Рамаданова Ф.С. – координатор Департамента магистерских программ МАБ

Все статьи прошли проверку в системе AdvengoPlagiatusv.1.2.

Управлять собой - управлять бизнесом - управлять временем: Сборник статей слушателей магистерских программ МАБ специальностей «Менеджмент» и «Финансы»- Алматы, Международная Академия Бизнеса – 152 с.

ISBN: 978-601-7470-19-7

УДК 005
ББК 65.290-2

ISBN: 978-601-7470-19-7

© МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ БИЗНЕСА, 2014

<i>Автор</i>	<i>Название статьи</i>	<i>Науч.рук.</i>	<i>Стр.</i>
Фогельзанг Н.Н.	Управление валютными рисками: постановка проблемы	Увакбаева Г.Б., к.э.н., директор ТОО «Консультационный центр налогоплательщика «Алым»	136
Фоменко В.А.	Методология использования микрологистических концепций организации производства	Тулембаева А.Н., д.э.н., профессор	140
Цой О.С.	Современные методы подбора персонала на предприятиях Казахстана	Закирова А.Т., к.э.н.	143
Ширяева Ю.М.	Развитие спортивного маркетинга в Казахстане	Момынова С.А., к.э.н.	146
Юрчук Я.В.	Роль мотивации как ведущего фактора управления эффективностью деятельности направленной на осуществление проекта	Бергибаев Е.М., к.э.н.	149

Цой О.

Международная Академия Бизнеса
«Менеджмент», 1 курс
г.Алматы

Научный руководитель:

Закирова А.Т., к.э.н.

Современные методы подбора персонала на предприятиях Казахстана

Каждая компания в своей деятельности использует именно те методы подбора персонала, которые применимы в ее условиях. Следовательно, возникает определенная трудность в определении того, какие из методов являются новаторскими, а какие из них устаревшими. В любом случае, решение остается за специалистами HR подразделения, и для того чтобы выбор кандидатов был правильным и обоснованным, необходимо использовать определенные приемы и инструменты, которые позволяют отобрать сотрудников с высоким профессиональным уровнем.

В настоящее время существует несколько методов поиска и подбора персонала. Данные методы применяются на практике практически во всех казахстанских компаниях и входят в ежедневную деятельность HR специалистов и менеджеров различного уровня. Известны такие методы:

- Рекрутинг (Recruitment)
- Эксклюзивный первоначальный поиск (Exclusivesearch)
- Охота за головами (Headhunting)
- Прелиминаринг (Preliminaring).

Рекрутинг (Recruitment) - поиск и подбор персонала преимущественно среднего и низшего звена. Чаще всего, отбор осуществляется среди кандидатов, которые в настоящий момент находятся в активном поиске работы [1;36].

Эксклюзивный поиск (Exclusive search) - целенаправленный поиск и отбор персонала в основном руководителей высшего звена и узких специалистов. В основном, к данному методу обращаются, в случае, если необходимо найти персонал, оказывающий ключевое воздействие на бизнес-процессы компании, и соответственно, обеспечивающих реализацию ключевой стратегии компании, в основном, это относится к управленческому персоналу. Поиск осуществляется, как среди специалистов, которые находятся в поиске так и еще работающих [1;47].

Охота за головами (Head hunting) – один из видов прямого поиска и отбора персонала, при котором ведется «охота» за определенным специалистом и «переманивание» его в собственную компанию. Данный метод обладает

высокой сложностью его осуществления, в основном, при поиске руководителей высшего звена и ключевых и узких специалистов определенной области.

Head hunting чаще всего применяется в том случае, когда заказчик не знает конкретного специалиста и «охотник за головами» должен найти его сам с помощью глубокого анализа основных компаний- конкурентов и собрать полные сведения о ключевых специалистах данных организаций. Данная процедура является длительной, дорогостоящей и ответственной [2;11].

Прелиминаринг (Preliminaring) - привлечение кандидатов посредством производственной практики или стажировки молодых и перспективных специалистов, которые в будущем могут стать залогом успеха всей компании [3;15].

В настоящее время сложно четко определить какой из перечисленных методов является самым современным и распространенным, все они имеют свои преимущества и недостатки. При выборе метода поиска и отбора персонала, необходимо исходить из открытой позиции и должности, из положения, из сроков закрытия вакансии, а так же ситуации на рынке в целом. В Казахстане существует такая тенденция, что крупные международные компании, в настоящее время уделяют большее внимание методу прелиминарингу, так как считают его наиболее перспективным методом преобразования трудового коллектива в компаниях. Объективно, что с точки зрения управления персоналом в организациях, данный метод является трудоемким и дорогостоящим, так как компания получает не готового специалиста с определенным опытом и знаниями, а человека, которого необходимо обучать и развивать с самого начала. Но, с другой стороны, если в компании четко построена система адаптации и обучения, прелиминаринг- наилучший способ найти молодых лояльных и перспективных сотрудников, которые способны обновить сложившийся коллектив, и на перспективу принести компании высокий доход.

Итак, необходимо определить наилучший способ выбора лучшего кандидата из всех от-

кликнувшихся на объявление об открытой вакансии. Во-первых, необходимо отметить, что определение «лучший кандидат» в разных компаниях будет различаться. Если для одной организации требуется кандидат, которые полностью соответствует всем предъявленным требованиям, и чтобы с самого начала его работы можно было получить необходимый результат, то для другой компании работодатель готов не обращать внимание на отсутствие некоторых и «доучить» нового работника, но при этом выдвигает определенные требования, чтобы кандидат обладал определенными качествами и компетенциями, и чтобы его поведение соответствовало внутренней корпоративной культуре. Для третьей компании на первом месте находятся человеческие качества сотрудника, а предыдущий опыт не имеет большого значения [4;64].

Существует несколько этапов осуществления отбора персонала, таких как: сбор данных о претендентах, проведение интервью, собеседование, тестирования различного рода.

Подбор персонала начинается с процесса первоначального отсева, чаще всего, происходит до личной встречи с кандидатами, на этапе получения и рассмотрения их резюме. Специалисты по подбору персонала осуществляют первоначальную оценку по резюме, но иногда унификация данных приемов приводит к тому, что HR-специалисты, обращая внимание на формальную сторону подачи информации, могут не заметить интересных кандидатов. Данный этап заслуживает более детального подхода, чем поиск «ключевых слов» в резюме кандидатов.

Следующим шагом является проведение интервью. У данного понятия существует много толкований, определение, данное словарем бизнес-терминов: «Интервью – это беседа, которая проводится по заранее намеченному плану». Именно заранее подготовленный план и отличает отборочное интервью от любого другого разговора.

Собеседование является центральным и ключевым этапом в системе подбора персонала. Его можно назвать самым распространенным методом, применяемый при подборе любых сотрудников. Обычно, собеседование длится в среднем полчаса, кандидат за это время с наилучшей стороны, и сложить о себе мнение успешного и интересного человека. Качественно проведенное интервью является эффективным, по сравнению с другими методами оценки кандидатов. Опыт проведения интервью приобретается лишь только на практике, при условии применения существующих инструментов [5;29].

Собеседование может проходить в различных форматах: структурированное интервью, свободное неструктурированное интервью, ситуационное интервью, групповое собеседование,

Структурированное интервью обычно содержит в себе определенный список вопросов для конкретной позиции или категории. Оно позволяет путем объективного сравнения ответов кандидатов, выбрать лучшего из них.

Свободное неструктурированное интервью используют в таких случаях, когда кандидатов на открытую вакансию немного и рассматривая должность требует творческого подхода. В данном случае стандартные вопросы не позволяют получить необходимое впечатление о кандидатах.

Ситуационное интервью проводится получения необходимых сведений при отборе кандидатов на должности руководящего звена, а также вакансии менеджеров управленческого уровня. Данный вид собеседования представляет собой тест психологического характера, скорректированный с учетом всех предъявленных требований к должностным обязанностям будущего сотрудника компании. При проведении интервью, на каждый вопрос предлагается несколько вариантов ответов, более или менее приближенных к «верным» ответам [6;17].

При проведении группового интервью с соискателем общаются несколько интервьюеров. Такое собеседование создает напряженную ситуацию для кандидатов, и позволяет правильно оценить стрессоустойчивость человека. Необходимость в групповом интервью возникает, в случаях когда вакантная должность подразумевает необходимость узкоспециальных навыков и знаний, которые HR специалист не способен оценить самостоятельно. Для того чтобы удостовериться в том, что кандидат обладает необходимыми навыками, на собеседование обычно приглашают представителей подразделения. Кроме этого, групповое собеседование помогает оценить не только профессиональные качества кандидата, но и личные. При планировании группового собеседования необходимо правильно распределить роли между интервьюерами. Так же возможна ситуация, когда ведущим является один человек, а все остальные по мере необходимости могут вступать в разговор, для того, чтобы задавать дополнительные вопросы.

При проведении любого интервью никогда не стоит забывать об эффективных средствах, таких как: проективные методики, самопрезентации кандидатов и кейсы, являющиеся незаменимыми источниками данных для проведения оценки потенциального работника.

Тестирование является широко распространенным методом подбора кандидатов, включает несколько видов оценки. В настоящее время многие казахстанские компании при подборе кадров психологические тестирования являются обязательными, вне зависимости от рассматриваемой должности[7;21].

Профессиональные тесты позволяют HR-специалистам уже на первом этапе выявить некомпетентных кандидатов. Они эффективны при подборе сотрудников самых разных профессий - бухгалтеров, юристов, программистов, специалистов в области IT или телефонии.

Следующим шагом является проверка знаний, навыков и умений кандидатов. Данный метод относится к профессиональному тестированию. Он заключается в том, что специалист проверяет знания и навыки, которые необходимы кандидату для качественного выполнения работы, например скорость печати и/или знание стенографии для секретаря, определенный уровень знаний иностранных языков для пере-

водчика и т. д. Основное условие заключается в том, что навык должен быть обязательным и измеримым.

В данной статье были рассмотрены основные методы поиска кандидатов и их оценки, используемые при подборе персонала в компании. Необходимо отметить, что не существует плохих или хороших методов, есть подходящие и не подходящие для конкретной компании, должности или ситуации. Следовательно, для формирования эффективной системы подбора кадров, HR-специалисты вправе выбирать средства и методы, которые соответствуют всем целям, задачам и интересам компании. Преимущественно процесс подбора персонала включает в себя набор методов и инструментов, которые зависят от вакансии и ситуации на рынке. Именно в этом и заключается талант специалиста HR службы - использовать именно те методы, которые будут хороши в свое время и на своем месте.

Источники:

1. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом. – М.: ПРИОР, 2009. – 365 с.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учебник для ВУЗов. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 637с.
3. Базарова Т.Ю. Еремин Б.Л. Управление персоналом. - М.: ЮНИТИ, 2009
4. Грачев М. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. - М.: Дело, 2008. – 318с.
5. Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами. - М.: ГроссМедиа, 2009
6. Волобуев М. Методы поиска персонала // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 4. – С. 40-45
7. Терентьева Т.А. Подбор персонала: практические инструменты и приемы. – М.: Эксмо, 2012. – 398 с.