

Министерство экономического развития России разработало Концепцию долгосрочного социально-экономического развития страны[3] (рис.7)



Рис.7. Концепция долгосрочного социально-экономического развития страны

За последний год стало уделяться больше внимания проблемам и перспективам развития малого бизнеса в России. Причинами тому является введение санкций в отношении России со стороны зарубежных компаний. Тем не менее, созданные трудности, наоборот, подтолкнули к скорейшему восстановлению и совершенствованию развитие отечественного предпринимательства, в том числе малого бизнеса.

#### Список литературы

1. Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007. № 209-ФЗ (ред. от 03.08.2018). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_52144/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/)
2. Малое и среднее предпринимательство в России. 2017. Стат.сб. М 19 Росстат. М., 2017. 78 с.
3. Стратегия развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года. URL: <http://government.ru/media/files/jFDd9wbAbApXgEiHNaXHvEytq7h>

УДК 331.108.26

## ПОДБОР ПЕРСОНАЛА КАК ТЕХНОЛОГИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

*А. С. Гранкина, И. И. Потапова*

*Астраханский государственный архитектурно-строительный университет  
(Россия)*

В настоящей статье представлены существующие достоинства и недостатки подбора персонала компании собственными силами и через кадровые агентства, а также приведено различие между категориями «подбор» и «отбор» персонала. Основное внимание направлено на разработку предложений по совершенствованию системы подбора персонала в компании.

**Ключевые слова:** персонал, подбор и отбор персонала, кадровый потенциал, кадровое агентство, кадровый менеджмент.

This article presents the main advantages and disadvantages of recruiting the company on its own and through recruitment agencies, as well as the distinction made between the categories

of «selection» and «selection» of personnel. The focus is on the developing suggestions for improving the system of recruitment in the company.

**Keywords:** *staff, recruitment and selection of personnel, human resources, recruitment agency, personnel management.*

Несколько десятилетий назад руководители отечественных предприятий не задумывались о значимости и необходимости подбора персонала, поскольку процесс трудоустройства осуществлялся согласно плановому распределению выпускников вузов на заранее подготовленные места работы, а увольнение только в результате серьезных нарушений. Однако стремительно ворвавшиеся в постсоветскую экономику рыночные отношения многое изменили. Несмотря на то, что такая категория как «человеческие ресурсы» представляет возможность увеличения прибыли и улучшения качества продукции и услуг, но с другой стороны, влечет повышение затрат и возрастание рисков.

Подбор кадров достаточно трудоемкий процесс, в частности для крупных компаний. При этом содержание в штате специалистов по подбору персонала весьма затратно: регулярная оплата труда, тогда как необходимость в поиске новых сотрудников возникает периодически, особенно в случае небольшой текучести кадров. Кроме того, от решения работодателя при приеме кандидата на вакантную должность зависит не только общая эффективность дальнейшего функционирования организации, но и социально-психологический климат в коллективе. Так, помимо соответствия профессиональным качествам, следует учитывать и личные качества соискателя (исполнительность, ответственность, пунктуальность, умение работать в команде, общительность).

При исследовании понятийного аппарата стоит обратить внимание на то, что многие авторы в своих работах используют понятия «отбор» и «подбор» как синонимы. Однако отметим, что обозначенные термины не тождественны, они имеют различное содержание. Рассмотрим подробнее, в чем именно состоит разница между ними с позиции различных авторов.

Опытные практики в области подбора кадров, Аллин О.Н. и Сальникова Н.И., в совместном издании «Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала» приводят определение, в соответствии с которым «подбор персонала представляет собой латентную функцию организации, которая осуществляется участниками управленческого процесса и заключается в стремлении сосредоточить вокруг субъектов управления личностный интеллектуальный и ресурсный потенциал, который будет способствовать созданию благоприятствующей ситуации как для субъекта, производящего подбор, так и для реализуемого им дела» [1].

По мнению Веснина В.Р., основными составляющими процесса подбора персонала являются набор, отбор кандидатов, выбор наиболее подходящего кандидата и последующее оформление трудовых отношений [2].

Достаточно полно и содержательно термин «подбор персонала» раскрыт Парфенюком С.М. Рассматривая особенности кадрового планирова-

ния и подбора персонала, он предложил следующее определение: «Под подбором персонала следует понимать комплекс непрерывных, последовательных мероприятий, направленных на своевременное удовлетворение количественных и качественных, текущих и перспективных потребностей организации в дополнительном персонале» [3].

Далее охарактеризуем понятие «отбор персонала». В книге «Управление персоналом» под редакцией Федоровой Н.В. и Минченковой О.Ю. данное понятие определяется как «вид управленческой деятельности, с помощью которого организация может выбрать из подобранных кандидатов на вакантную должность одного наилучшего» [4]. Дураков И.Б. рассматривает отбор персонала как серию мероприятий и действий, осуществляемых предприятием или организацией для выявления из списка заявителей лица или лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы [5].

В целом под термином «отбор» понимают набор действий, проводимый в компании, с целью выбора из имеющегося кадрового потенциала того, кто в наибольшей степени соответствует требованиям вакантного места.

Исходя из вышесказанного, можно констатировать, что подбор персонала представляет целый комплекс процедур, направленных на укомплектование свободных рабочих мест квалифицированными работниками, которые могли бы обеспечить компании конкурентные преимущества при соблюдении баланса интересов предприятия и персонала; отбор – это менее затратное по объему и времени мероприятие, проявляющееся в двух аспектах: как составная часть самого процесса подбора кадров, либо как самостоятельная разновидность операций, проходящих на конкурсной основе между сотрудниками штатного состава компании на вакантную должность. Следовательно, упоминая о функции кадрового менеджмента, целесообразнее применять термин «подбор персонала» и не заменять его понятием «отбор».

Существует два типа источника поиска сотрудников. Одни внутренние, представлены сотрудниками конкретной организации, другие внешние – из внешней среды. Поскольку ресурсы любой компании ограничены, внешние источники используются в большинстве случаев (см. Рис. 1).



*Рис. 1. Механизм совершенствования деятельности экономических субъектов*

Подбор персонала собственными силами актуален, когда есть достаточно времени для закрытия вакансии, когда требуется специалист, не относящийся к руководящим должностям. В основном современные компании осуществляют поиск нужного кандидата с помощью подачи объявления в местных СМИ, либо путем поиска на интернет-сайтах, на которых соискатели размещают свои вакансии. В крупных организациях процедурой подбора персонала занимаются специальные подразделения компании по подбору персонала, либо сотрудники кадровых служб. Если речь идет о небольшой организации, то, как правило, процедурой подбора кадров занимается сам собственник, либо кто-то из его заместителей. Очень часто в маленьких организациях вакансии закрываются по совету уже работающих сотрудников.

Основным достоинством осуществления самостоятельного подбора персонала следует назвать тот факт, что сотрудники, занимающиеся подбором, знают специфику работы предприятия, а значит, смогут подобрать кандидата, который в большей степени подойдет для работы именно в данной компании. Конечно, подбор собственными силами экономит средства, так как не нужно оплачивать услуги кадровым агентствам. С другой же стороны, сотрудники кадровой службы особенно небольшого предприятия не могут объективно оценить качества кандидата, так уделяют внимание не его профессиональным качествам, а личным: внешности, общительности и т.д.

Подробнее изучим специфику подбора персонала кадровыми агентствами, поскольку данный метод востребован как малыми фирмами, так и крупными предприятиями (см. Таблица 1). Однако наличие низкого входного барьера обусловил появление временных рекрутинговых агентств, заинтересованных в легкой зарплате, а потому оказывают услуги недобросовестно.

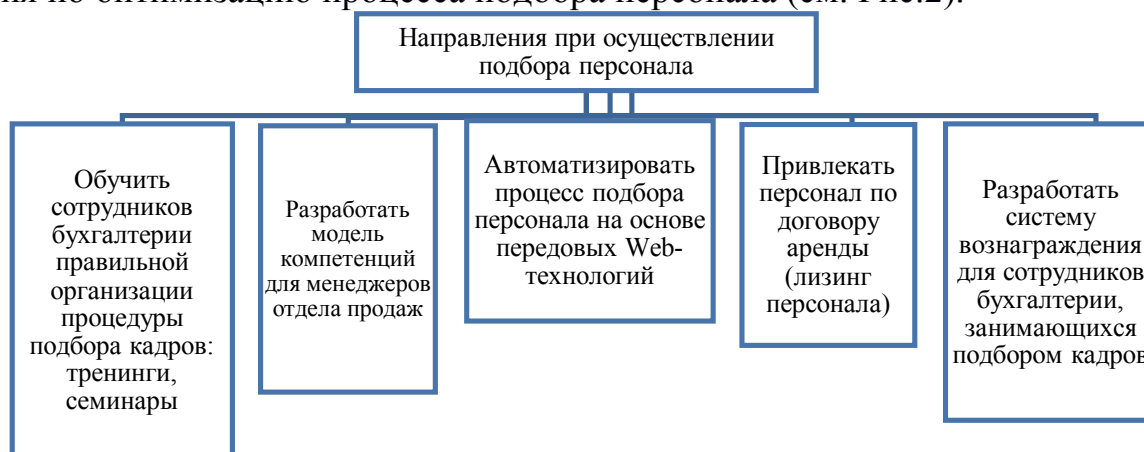
Таблица 1

## Особенности рынка рекрутинга

<b>Достоинства</b>	<p>1) существенная экономия временных и ресурсных затрат по обработке большого массива информации о соискателях;</p> <p>2) наличие значительной базы кандидатов (оперативное предоставление сотрудника требуемой профессиональной подготовки и соответствующей квалификации);</p> <p>3) сотрудники кадровых агентств обладают достаточным опытом в подборе кадров (важно для компаний, у которых нет необходимости в менеджере по подбору кадров на постоянной основе).</p>
<b>Недостатки</b>	<p>1) стоимость услуг (в среднем составляют 10-15% от годового дохода подбираемого специалиста, а в некоторых агентствах до 30% от суммы контракта с кандидатом);</p> <p>2) информационная ограниченность агентств из-за отраслевой специфики фирмы;</p> <p>3) формальный подход к поиску и подбору сотрудников для компании-заказчика. Так, например, претендентов перед собеседованием не знакомят должным образом с организацией, не в полной мере освещают требования руководителя к кандидату.</p> <p>4) отсутствие мониторинга корпоративной культуры компании-заказчика, как итог невозможно подобрать достойного претендента на должность;</p> <p>5) несоблюдение профессиональной этики рекрутинговыми агентствами (в случае переманивания специалистов компании-заказчика).</p>

Заметим, что эффективно подобрать кадры можно как через кадровые агентства, так и собственными усилиями компании, а для этого необходимо четко сформулировать требования к претенденту и определить его обязанности. Кроме того, следует заранее рассчитать результат от процесса подбора кадров, что позволит оценить реальный эффект не только от собственной работы, но и работы сторонних специалистов.

Исходя из вышесказанного, сформулируем приоритетные направления по оптимизацию процесса подбора персонала (см. Рис.2).



*Рис. 2. Совершенствование процедуры подбора персонала*

Подводя итог, можно сделать следующий вывод: прежде чем обратиться в кадровое агентство, руководство или служба персонала организации должны определить: насколько привлечение рекрутинговых агентств необходимо и экономически обосновано; готова ли компания заплатить до 30% от годового дохода необходимого специалиста в счет оплаты услуг агентства?

### Список литературы

1. Аллин О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. М. : Генезис, 2017. 248 с.



2. Веснин В. Р. Менеджмент в схемах и определениях. М. : Проспект, 2015. 125 с.
3. Парфенюк С. М. Кадровое планирование и подбор персонала // Наука и образование: новое время. 2014. № 4. С. 872–877.
4. Федорова Н. В., Минченкова О. Ю. Управление персоналом. М. : КноРус, 2018. 224 с.
5. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации. Актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. М. : КноРус, 2016. 360 с.
6. Веселовский М. Ч., Савельев Д. А. Инновационные формы работы кадровых агентств по подбору и управлению человеческим капиталом // Вестник Удмуртского университета. 2014. № 4. С. 23.

УДК 330.354

## ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

*И. А. Митченко*

*Астраханский государственный архитектурно-строительный университет  
(Россия)*

Развитие цифровой экономики благоприятно влияет на развитие информационных технологий. Глобализация интернета и качественной связи стала предпосылкой к повороту в сторону цифровой экономики. Экономическая деятельность, сосредоточенная в сети Интернет, помогает экономить денежные средства: как производителям, так и потребителям, что значительно сокращает цепочки экономического цикла.

**Ключевые слова:** *цифровая экономика, цифровые технологии, бизнес-модель, конкуренция, экономическая деятельность.*

The development of the digital economy has a positive effect on the development of information technology. The globalization of the Internet and high-quality communications has become a prerequisite for a turn towards the digital economy. Economic activity focused on the Internet helps save money: both producers and consumers, which significantly reduces the chain of the business cycle

**Keywords:** *Smart working, digital economy, business model, competition, economic activity.*

Цифровые технологии прочно вошли в жизнь людей всего мира, а их быстрое развитие приводит к трансформации экономических и социальных отношений в обществе.

Переход к цифровым технологиям создает огромные возможности для деятельности человека, но в то же время несет определенные угрозы, обусловленные непредсказуемостью ожидаемого эффекта от своего столь стремительного развития. Появление в 1982 году всемирной сети интернет привело к созданию виртуального мира, включающего в себя рабочие моменты в виде банковских транзакций, мессенджеры, сферу досуга в виде социальных сетей и компьютерных игр, сферу покупок в виде интернет-магазинов и многое другое. Все это привело к появлению нового мира жизнедеятельности людей – комбинированного, включающего в себя виртуальный и реальный миры, формирующего новую, цифровую модель развития социума и экономики.

Появление термина «цифровая экономика» в научном обороте и хозяйственной практике произошло более 20 лет назад. Однако до настоящего