

4. Рынок лизинга по итогам 2022 года: на пониженной передаче. / Электронный ресурс URL: <https://raexpert.ru/researches/leasing/2022/?ysclid=Inf9tt9nsj1801769703>

5. Тайм-лизинг – вовремя. Годовой отчет 2022. / Электронный ресурс URL: <https://www.timeleasing.ru/upload/iblock/c71/dxdc0idc1oshetxcgh9mkqytfkhany8b/TimeLeasingAnnualReport2022-Web.pdf>

6. Цеховская Е.Ю., Лобачев В.В. Российский рынок лизинга транспорта: состояние и перспективы развития. / В сборнике: Экономика и управление на транспорте: стратегические приоритеты и цифровая трансформация. – М., «Инфра-М». – 2022. – С. 157-158.

СТРАТЕГИЯ НАЙМА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ: ОПРЕДЕЛЕНИЕ ГЛАВНЫХ ИСТОЧНИКОВ И МЕТОДОВ

С.Н. Мамедова, В.А. Васяйчева
г. Самара, Россия
Самарский университет

Авторы статьи рассматривают найм персонала в условиях глобализации российской экономики. В статье отмечаются преимущества и недостатки различных источников найма. Выделяются наиболее распространенные источники найма, рассматриваются различные подходы к отбору кандидатов на вакантные должности и их особенности.

***Ключевые слова:** вакантная должность, источник, метод, найм, отбор, персонал, подход.*

RECRUITMENT STRATEGY IN THE GLOBALIZATION OF THE RUSSIAN ECONOMY: IDENTIFYING THE MAIN SOURCES AND METHODS

S.N. Mamedova, V.A. Vasyaycheva
Samara, Russia
Samara University

The authors of the article consider hiring personnel in the context of globalization of the Russian economy. The article highlights the advantages and disadvantages of various sources of recruitment. The most common sources of recruitment are highlighted, various approaches to selecting candidates for vacant positions and their features are considered.

***Key words:** vacant position, source, method, recruitment, selection, personnel, approach.*

В настоящее время санкционное давление на российскую экономику обусловило полную реструктуризацию ранее установленных процессов, переориентацию на другие рынки и возникновение прочих последствий. Текущие условия требуют от организаций все большей гибкости и адаптивности к изменяющимся условиям внешней среды, поэтому особенно актуальными становятся квалификация и профессиональное мастерство работников, которые оказывают непосредственное влияние на стабильное функционирование и развитие многих российских организаций.

В то же время в России наблюдается дефицит квалифицированных кадров во многих отраслях, связанный как с недостатком образования, так и с «утечкой мозгов» за рубеж, а, как известно, работа любой организации тесно связана с необходимостью формирования и обновления кадрового состава (отбор, подбор и найм персонала). Эффективное решение этих задач определяет эффективность работы всей организации.

Основная задача найма заключается в том, чтобы удовлетворить количественный и качественный спрос организации на специалистов. Многие современные организации часто испытывают потребность в новых кадрах. Найм осуществляется в следующих случаях: при создании организации; при расширении организации; при необходимости замены уволившегося сотрудника организации. Найм персонала является процессом довольно трудоемким и сложным, специалисты кадровой службы должны решить две задачи: как искать сотрудников и с помощью каких средств сообщить соискателей о свободных вакансиях [4, с. 310].

Можно выделить два основных источника найма: внутренний (из сотрудников организации) и внешний (среди сторонних соискателей).

К преимуществам использования внутренних источников можно отнести следующие:

1) возможность продвинуться по службе для работников организации, что повышает уровень лояльности к организации;

2) минимальные финансовые затраты, связанные с заполнением вакансий;

3) руководство знает претендентов на должность;

4) возможность продвинуться по карьерной лестнице молодым сотрудникам;

5) прозрачность кадровой политики;

6) возможность избежать роста текучести кадров;

7) рост производительности труда.

К недостаткам использования внутренних источников можно отнести следующие:

1) ограниченные возможности при подборе кадров;

2) напряженные отношения в коллективе;

3) отсутствие субординации, поскольку новый начальник недавно был в равной должности с подчиненными;

4) переводы внутри организации не всегда решают проблему потребности в кадрах для всего предприятия.

К преимуществам использования внешних источников можно отнести следующие:

1) более широкие возможности выбора;

2) развитие организации, поскольку вновь принятый сотрудник может по-новому подходит к решению профессиональных задач;

3) удовлетворение спроса организации на персонал в полном объеме;

4) отсутствие интриг внутри организации.

К недостаткам использования внешних источников можно отнести следующие:

1) финансовые затраты, связанные с заполнением вакансий, значительно выше;

2) возможен рост текучести кадров;

3) ухудшение психологического климата среди работников, которые уже давно работают в организации;

4) невысокие шансы прохождения работником испытательного срока;

5) новый сотрудник долго адаптируется в организации [7, с. 3].

Результаты исследования рынка труда показывают, что в настоящее время самыми распространенными являются следующие источники найма работников.

1. Использование рекламы в СМИ определенной направленности и в сети интернет на специальных сайтах. Этот метод особенно привлекателен, поскольку позволяет быстро найти хороших специалистов. Обычно издания специальной направленности читают только соответствующие специалисты. Интерес к таким изданиям подтверждает серьезное отношение специалиста к своей работе и увлечение ей.

2. Сотрудничество с учреждениями сферы образования, что повышает эффективность найма и отбора персонала. Во многих образовательных организациях созданы отделы, которые занимаются трудоустройством выпускников. Если такой службы в образовательном учреждении не создано, многие руководители организаций для поиска

перспективных специалистов обращаются к преподавателям для того, чтобы получить рекомендации и характеристики студентов [2, с. 25].

3. Обращение в государственные службы занятости, сотрудничество с которыми часто помогает найти свободного специалиста. Во многих службах используется база данных, включающая намного больше соискателей, чем база данных кадровых агентства.

4. Обращение в кадровые агентства. Этот метод достаточно привлекателен, так как многие из них предварительно работают с соискателями для выбора нужных специалистов. Нередко руководитель, который решил воспользоваться услугами таких агентств, получает рекомендации относительно окончательного выбора сотрудника.

5. Случайные кандидаты. Зачастую нанимают работников из числа тех соискателей, которые самостоятельно обращаются в организацию по поводу трудоустройства. Таких людей в кадровых службах регистрируют для сотрудничества с ними в дальнейшем, так как у них, в этом случае, формируется определенное чувство лояльности к организации. Однако, существует небольшая вероятность того, что случайные соискатели могут стать источником высококвалифицированных кадров.

6. Привлечение бывших сотрудников. Иногда предприятия привлекают бывших работников, которые когда-то уволились. Они могут быть полезны еще и тем, что могут порекомендовать знакомых опытных специалистов [1, с. 58].

Сегодня существует множество разнообразных методов отбора персонала в организацию, благодаря которым можно создать эффективную команду, способную эффективно выполнять все поставленные задачи. Основная задача руководства заключается в том, чтобы найти и удержать специалистов высокой квалификации, которые будут работать в организации, обеспечивая достижение ее целей.

Если не отбирать лучших работников не представляется возможным развивать предприятие и увеличивать его место на рынке. Одно из основных задач рекрутинга является выявление кандидатов, которые имеют самый большой потенциал развития, а также вписываются в коллектив организации. Для этого используются разные методы, построенные на индивидуальном подходе к соискателю.

Выбрать действенный метод позволит учет следующих факторов:

1) потребности. При поиске кандидатов на свободную вакансию, прежде всего, необходимо понять, каковы цели ее деятельности (бизнеса). Выбор метода будет зависеть от основных потребностей деятельности (бизнеса) организации. Больше всего подойдет тот кандидат, который способен внести максимальный вклад в развитие организации;

2) профессиональные и личные качества, которые являются наиболее важными для эффективной работы персонала организации. Это совокупность профессиональных и личностных характеристик соискателя, которые помогают ему выполнять свои должностные обязанности. Оценивать их очень важно при поиске управленческих кадров;

3) оценка должна быть точной, а именно валидной и надежной. Первое предполагает, что использование метода позволяет работодателю получить тот результат, на который он рассчитывал. Второе дает гарантию эффективности взаимодействия с соискателем на вакантную должность [6, с. 171].

Отбор персонала проводится для того, чтобы получить информацию о производительности труда потенциального работника, поскольку именно этот показатель является наиболее важным для предприятия. Чем более высоким является показатель производительности труда потенциального работника, тем выше эффективность процедуры отбора персонала.

В настоящее время специалисты по управлению персоналом используют новаторские методы, стремительно набирающие популярность в эпоху цифровизации. Однако, и традиционными подходами пренебрегать не стоит. Рассмотрим, наиболее актуальные из них.

1. Резюме и интервьюирование являются одними из самых популярных методов, которые давно и долго используются. Поиск нужного сотрудника осуществляется с

изучения резюме соискателей, а затем проводится собеседование. Этот метод хорош тем, что за короткий период времени специалист по кадрам может получить важные исчерпывающие сведения о соискателе. При использовании традиционного собеседования (интервью) взаимодействие проходит в формате вопрос-ответ, но чаще всего оно проходит как непринужденная беседа, в ходе которой специалист по кадрам получает необходимую информацию о соискателе, включая информацию, позволяющую составить его психологический портрет. Такое собеседование нужно строить, основываясь на целях отбора и особенностях предприятия.

2. Также популярным является тестирование, которое позволяет оценить все необходимые характеристики кандидатов на практике. Кадровые службы используют несколько видов тестов:

- при общем тестировании используют личностный тест, который позволяет оценить уровень профессионализма и личностное развитие;

- в процессе профессионального тестирования или профориентации, выявляют наклонности потенциальных работников к выполнению определенной работы;

- при интеллектуальном тестировании оценивают интеллект, эрудицию и способности кандидата к логическому мышлению;

- при использовании самого популярного практического теста кандидату дают выполнить задание, содержание которого связано с будущими должностными обязанностями при успешном его прохождении.

Важно помнить о том, что все рассмотренные выше тесты должны составлять психологи, социологи и специалисты в сфере управления персоналом [3, с. 407].

3. В пассивном рекрутинге используется стандартная схема действий: публикация объявления о наличии свободной вакансии и получение отклика на нее, после этого осуществляются следующие процедуры:

- оценка и отбор резюме;

- подбор нескольких кандидатов на свободную вакансию;

- собеседование (с возможным использованием тестирования);

- принятие решение о найме сотрудника.

В активном рекрутинге специалист по кадрам использует прямой поиск кандидатов на свободную вакансию. Этот способ целесообразно использовать для заполнения руководящих должностей, а также при неэффективности пассивного рекрутинга, его особенность заключается в том, что рекрутер осуществляет поиск кандидата не только среди тех лиц, которые находятся в поиске работы, но и среди трудоустроенных лиц.

4. При использовании шокового интервью претендента на должность ставят в неловкую ситуацию для оценки уровня его стрессоустойчивости. Такие методы подойдут работодателям, которым нужны сотрудники для работы с клиентами, например, диспетчеры или менеджеры по продажам.

При использовании этого метода кандидат может провоцироваться, например, нестандартным поведением работодателя или надолго оставить одного в кабинете и т.д.

Самым лучшим кандидатом будет тот, кто продемонстрировал максимальную выдержку, и сохранил при этом позитивный настрой.

5. При привлечении молодых сотрудников или прелиминаринге, работодатель, как правило, готов обучению новых сотрудников, привлекая перспективных студентов образовательных учреждений, работодатель получает перспективного специалиста в начале его карьеры. Этот метод не отличается от традиционных способов, единственной его особенностью является работа со студентами. В качестве кандидатов на вакантную рассматриваются студенты вузов, колледжей и учебных центров [5, с. 119].

6. Brainteaser-интервью является еще одной разновидностью собеседования. Его целью является оценка аналитических способностей и логического мышления потенциального работника при исполнении своих должностных обязанностей. Для этого при проведении ему задают необычные вопросы и предлагают ответить на них, а также

предлагают решить логические задачи. Как правило, работодатель ожидает от него столь же необычный ответ, который подтвердит (опровергнет) наличие у него неординарного мышления и творческих способностей. Такой метод используется организациями, которым необходимы креативные творческие сотрудники и позволяет подобрать хороших менеджеров по продажам, маркетологов и других специалистов. Метод появился в США и сегодня он активно применяется в корпорации Microsoft для поиска новых сотрудников.

7. Assessment center является необычным и достаточно затратным способом, поскольку в отборе участвуют представители работодателя и внешние специалисты. В этот метод вошли самые эффективные методы рекрутинга. Кроме того, вместе с ними используются различные приемы, учитывающие специфику организации. Кандидатов делят на группы для тестирования, затягивающегося иногда на несколько дней. Внешние специалисты проводят оценку различных навыков, необходимых для работы.

Поскольку ассесмент-центр является недешевым способом, то применяется он в основном для поиска на вакансии с высокой оплатой, а также для заполнения вакансий топ-менеджмента. Антропологические и графологические методы являются неординарными способами, которые используют в особых случаях, поскольку их результаты нельзя считать объективными, а, следовательно, и достоверными. Используя эти методы, например, анализируется почерк кандидата. Считается, что полученные результаты позволяют оценить психологию человека и его интеллект [4, с. 313].

Заключительной фазой отбора кандидатов на вакантную должность является найм. В процессе найма определяются и документально подтверждаются будущие деловые отношения между работодателем и работником, которые предполагают четкое соблюдение положений Трудового Кодекса Российской Федерации.

В заключение необходимо отметить, что получить стопроцентный результат невозможно ни одним из рассмотренных выше методов. Какие-то из них более эффективны, другие – менее эффективны. Для достижения наилучших результатов можно использовать все рассмотренные методы не самостоятельно, а комбинировать их между собой. Особенно эффективным будет использование нестандартных способов в совокупности с традиционными. Используя только один метод, работодатель рискует получить недостоверные данные. Оценивать кандидата следует, ориентируясь как на его личностные, так и на профессиональные качества. Такая комбинация является залогом успеха при получении достоверной информации о соискателе и выборе наилучшего кандидата на вакантную должность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Борис, О.А. Лидерство и самолидерство как категории современного менеджмента: традиционные подходы и новые концепции / О.А. Борис, В.Н. Парахина // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2023. – № 4(97). – С. 58-67.
2. Васяйчева В.А. Развитие подходов к управлению инновационной деятельностью промышленных предприятий: монография. – Самара: САМАРАМА, 2022. – 188 с.
3. Васяйчева В.А. Система управления кадровым потенциалом промышленных предприятий в условиях инновационных перемен: роль, особенности и направления оптимизации / Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. - 2021. - Т. 16. № 4. – С. 405-420.
4. Лукьянова, М.Т. Концептуальные подходы к процессу отбора и подбора персонала / М.Т. Лукьянова // Российский электронный научный журнал. – 2022. – № 4(46). – С. 308-317.
5. Слепенко, Е.Д. Теоретические основы онлайн-рекрутмента в управлении персоналом / Е.Д. Слепенко, С.А. Зарубина, А.И. Русецкая // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2022. – Т. 1. – С. 118-123.
6. Труфанова, Т.А. Актуальность и методы отбора персонала в российских организациях / Т.А. Труфанова, М.Г. Небогина // Саяпинские чтения : Материалы III

Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Тамбов, 05 февраля 2020 года / Отв. редактор Я.Ю. Радюкова. – Тамбов: Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина, 2020. – С. 170-175.

7. Челнокова, О.А. Методы и технологии поиска и отбора персонала в современную организацию / О.А. Челнокова // Научные исследования. – 2020. – № 1(32). – С. 3-5.

**РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА И ПОВЫШЕНИЕ
ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ
В ЦЕЛЯХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ГЛОБАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ**

С.Н. Мамедова, В.А. Васяйчева
г. Самара, Россия
Самарский университет

Авторы статьи проводят исследование места обучения в системе кадровой безопасности предприятия. В статье выделяются виды обучения персонала, рассматриваются основные этапы обучения и их содержания. Авторами приводятся основные критерии выбора методов обучения персонала для предприятия в текущих экономических условиях.

Ключевые слова: вид, кадровая безопасность, метод, обучение, персонал, совершенствование.

**PERSONNEL DEVELOPMENT AND IMPROVEMENT
OF ITS PROFESSIONAL QUALIFICATIONS TO ENSURE PERSONNEL SECURITY
OF RUSSIAN ORGANIZATIONS IN THE GLOBAL ECONOMY**

S.N. Mamedova, V.A. Vasyaycheva
Samara, Russia
Samara University

The authors of the article conduct a study of the place of training in the personnel security system of an enterprise. The article highlights types of personnel training, discusses the main stages of training and their contents. The authors provide the main criteria for choosing methods of personnel training for an enterprise in the current economic conditions.

Key words: type, personnel security, method, training, personnel, improvement.

Кадровая безопасность в российской практике управления персоналом является достаточно новым направлением, однако, именно она определяет успешное преодоление кадровых рисков для каждого предприятия. На международном уровне организации, применяющие подобную практику, становятся более устойчивыми и конкурентоспособными. Обучение и повышение квалификации персонала является одним из наиболее значимых элементов обеспечения кадровой безопасности в текущих экономических условиях, поскольку от его качества зависит дальнейшая подверженность предприятия кадровым угрозам [3, с. 49].

Обучение персонала не может являться самоцелью для организации, что легко объясняется тем, что управление персоналом выстраивается как система, где каждое конкретное направление должно вести к общей цели – обеспечению эффективной работы организации. В данной цепочке обучение является связующим звеном с остальными функциями системы управления кадровой безопасности организации. Само обучение