

Мигалкина Алена Леонидовна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ХЕДХАНТИНГА И КАЧЕСТВЕННОГО ПОИСКА ПЕРСОНАЛА

Аннотация: в данной статье изучены основные понятия и сущность таких терминов, как хедхантинг и executive search (качественный поиск персонала). Автор приходит к выводу, что хедхантинг на сегодняшний день является эффективной технологией, которая сформировалась в ответ на потребность в эксклюзивных кандидатах на позиции топ-менеджеров и ключевых специалистов, а Executive Search – это сложный и длительный метод поиска лучших специалистов, чье внимание невозможно привлечь путем размещения рекламных объявлений, специалистов, которые являются носителями бизнеса, бизнес-технологий.

Ключевые слова: управление персоналом, отбор персонала, подбор персонала, хедхантинг.

Отбор кадров является одной из центральных функций управления персоналом, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющих в распоряжении организации, именно от того, как подобраны люди, в конечном счете, зависит экономическое состояние и прибыльность предприятия.

По мере экономического развития и появления крупных организаций, управление персоналом превратилось в особую функцию управления, требующую специальных знаний и навыков.

Одним из важных видов деятельности менеджеров при управлении человеческими ресурсами является приём на работу. Задачей привлечения персонала

является обеспечение покрытия чистой потребности в персонале в качественном и количественном отношении с учётом места и времени, а также эффективное соединение характера решаемых предприятием задач с человеческой природой работников, выполняющих эту задачу. Но для подбора руководителей высшего звена, способных эффективно управлять коллективом, принимать решения и предлагающих новые идеи по дальнейшему развитию компании, необходимы знания современной технологии подбора Executive search.

Хедхантинг – технология поиска менеджеров высшего звена и редких специалистов, управляемый поиск ключевых менеджеров. Применяется при необходимости найти людей, оказывающих решающее воздействие на бизнес компании, способных определить стратегию развития и обеспечить ее реализацию. В классическом понимании это поиск среди тех, кто работу не ищет; заказчик этого вида услуг четко представляет, что хочет переманить некую ключевую фигуру из другой компании [1, с. 109].

Хедхантинг – весьма перспективный способ подбора особенно ценных, «штучных» специалистов. На сегодняшний день это эффективная технология, которая сформировалась в ответ на потребность в эксклюзивных кандидатах на позиции топ-менеджеров и ключевых специалистов [4, с. 65].

Executive Search – это сложный и длительный метод поиска лучших специалистов, чье внимание невозможно привлечь путем размещения рекламных объявлений, специалистов, которые являются носителями бизнеса, бизнес-технологий, чей труд ценят там, где они работают в настоящий момент, и поэтому, как правило, не заинтересованы в поиске новой работы.

Само понятие «Executive Search» переводится как «поиск людей, принимающих решения». Как правило, упоминая «Executive Search», подразумевают поиск кандидатов среди ключевых менеджеров – тех, кто не ищет работу. Со временем у ряда людей услуга Executive Search стала ассоциироваться с услугой под названием «Целенаправленный прямой поиск руководителей, уникальных специалистов». Но в данном случае речь идет об анализе рынка, поиске топ-

менеджеров или уникальных специалистов, их оценке и дальнейших переговорах о найме [3, с. 66–69].

Результатом в таких случаях, является не сам по себе наем топ-менеджера, а решение задач, стоящих перед компанией: освоение нового рынка, увеличение прибыльности, управление новым бизнесом и так далее.

Executive search – «качественный поиск», учитывающий особенности бизнеса заказчика, рабочего места, деловых и личных качеств кандидата, организуемый «прямым» путем – без объявления вакансии в СМИ. Это самая эффективная технология подбора персонала, но наиболее трудозатратная и, соответственно, дорогая, она сформировалась в ответ на запрос подбора кандидатов на топ-позиции и ключевых специалистов. Сейчас, в России стремительно формируется новая технология подбора – executive recruiting – использование executive search для поиска кандидатов высокого качества на любые позиции, вплоть до самых низовых, даже рабочих специальностей. Ее преимущества: подбор кандидатов в обычные российские компании, меньшая стоимость. При скрининге, вероятность закрытия вакансии не превышает 5%, при рекрутинге, в зависимости от его качества, колеблется в интервале 10–80%. Executive recruiting так же, как и executive search – технологии, которые гарантируют наибольшую, практически 100% вероятность нахождения и отбора нужного кандидата. Эта вероятность достигается соблюдением основных принципов, как в Системах качества ISO 9000 [2, с. 581–584].

Таким образом, в данной статье были рассмотрены такие термины, как хедхантинг и executive search, и они являются технологиями подбора редких высококвалифицированных кадров. Тем не менее вышеуказанные термины это не одно и то же, данные технологии не являются синонимами и имеют различные понятия.

Список литературы

1. Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров: Учебное пособие / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Проспект, 2015. – С. 109.

2. Захарова Ю.Н. К вопросу о понятиях лизинг персонала и аутсорсинг персонала / Ю.Н. Захарова, К.А. Мызрова, Н.Н. Силантьева // Фундаментальные исследования. – 2015. – Т. 3. – №10. – С. 581–584.

3. Поиск и отбор специалистов на основе технологий executive search: методология и практические аспекты / Г.Г. Руденко. – 2012. – С. 66–69.

4. Глебова А. Хедхантинг с умом / А. Глебова. – М.: Изд-во: Издательские решения, 2016. – С. 65.