

Литература

1. П.В.Беленко: Хедхантинг: принципы и технологии. – СПб.: Питер, 2006.
2. Ю.Волкова Особенности национального хедхантинга. Журнал «Экономика и жизнь», №13, 2005г.
3. Д. Торочкина. Хедхантинг – «сезон охоты» на узких специалистов открыт. www.zarplata.ru
4. www.bel.biz
5. www.comerstone.ru
6. www.kvadrat.net
7. www.zis.by

УДК 331.108.26

Куликов А.С.

Научные руководители: проф., к.т.н. Радчук А.П., асс. Иванов М.Б.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В АППАРАТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Один из важнейших факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия - это высокий уровень профессионализма его специалистов: юристов, экономистов, маркетологов, менеджеров низшего, среднего и высшего звеньев. Есть идеи, есть деньги, нужны люди, которые их осваивают.

Белорусский бизнес-портал *BEL.BIZ* на своём сайте задал директорам различных белорусских предприятий следующий вопрос: «Трудно ли, на Ваш взгляд, в РБ найти специалиста, соответствующего требованиям вакансии?». Ответы были следующими: «Да» - 76%; «Нет» - 17%; «Затрудняюсь ответить» - 7%.

Для решения данной проблемы на помощь компаниям пришли рекрутинговые агентства, которые специализируются на поиске квалифицированного персонала. В РБ зарегистрирована 41 рекрутинговая компания (30 из них находятся в Минске). Данный вид подбора управленческого персонала имеет следующие плюсы: - экономия ресурсов; - экономия времени; - обеспечение конфиденциальности подбора; - высокая скорость подбора специалиста; - предоставление гарантии на кандидата.

Требования нанимателей к специалистам в области управления во многом зависят от задач, которые ставит компания перед ними, места самой компании на рынке и многого другого. В целом можно выделить такие основные тенденции:

- 1) Наличие опыта работы в частных структурах, что, в свою очередь, является «камнем преткновения» при устройстве на работу выпускников вузов;
- 2) Наличие одного высшего образования уже, как правило, недостаточно. На рынке труда растёт значение дополнительного бизнес-образования, специализированных курсов, семинаров, тренингов. Специалист, окончивший несколько лет назад вуз, и на этом «успокоившийся», уже не интересен для современной, развивающейся компании. Стремление и умение обучаться постоянно — обязательное качество современного специалиста;
- 3) Средний возраст наиболее востребованных специалистов — 30—40 лет (следует учитывать следующие критерии: цели организации, масштаб деятельности компании, сфера деятельности, выполняемые функции, количество подчиненных, особенности корпоративной культуры организации и др.). Нужно отметить тенденцию к снижению этих границ. Некоторые компании целенаправленно стремятся собрать команду молодых, талантливых и амбициозных специалистов, предоставив им возможность развиваться в рамках компании;

4) Знание современных требований к управлению персоналом, опыт успешной административной деятельности — практически обязательное требование к руководящим должностям на любом уровне;

5) Знание иностранного языка (английский или немецкий) и ПК;

С ростом требований нанимателей к специалистам повышаются и требования претендентов. Специалист, отвечающий перечисленным выше требованиям, как правило, адекватно оценивает свою стоимость на рынке труда. Чем выше «цена» специалиста, тем большее значение для него приобретает сложность поставленных задач, уровень ответственности и самостоятельности позиции в компании, возможность влиять на ключевые решения. Нередки случаи, когда высококвалифицированный специалист отказывается от предложения, несмотря на высокий уровень предложенной заработной платы. Причина — задачи, которые необходимо решать, уже неинтересны кандидату, не дают ему возможности для личного профессионального роста. Вот что показывают результаты исследования, которое было проведено на эту тему в Консалтинговой группе «Здесь и Сейчас». Данная компания является первопроходцем в сфере рекрутинга и подбора кадров на белорусском рынке. Существует она с 1995 года и является единственной консалтинговой компанией в Белоруссии, которая открыла свой офис на территории Российской Федерации и является членом российской Ассоциации Консультантов по подбору персонала.

В исследовании участвовало 400 жителей г.Минска с высшим образованием. Для актуальности мониторинга были изучены причины смены работы за период с 2000 года и по настоящее время. Были исследованы три возрастные группы: 21-30, 31-40, 41 год и старше. Верхние позиции «хит-парада» заняли следующие причины:

- неудовлетворенность заработной платой — 27%;
- отсутствие перспектив профессионального и карьерного роста — 18,37%;
- ликвидация предприятия — 13,04%.

Среди основных причин были также названы: реорганизация предприятия, предложение лучшего места работы, личный конфликт, переезд на новое место жительства, неудовлетворенность условиями труда, окончание контракта, конфликт учредителей, малый объем работ, месторасположение офиса, учеба (даются в порядке убывания).

Примечательный факт: второе место занимает причина «отсутствие роста». Разве это не повод для серьезных размышлений руководителям и владельцам компаний?

Что касается возрастной разницы, то в этом срезе также наблюдается интересная закономерность. Изменение касается не только численных показателей факторов, но и порядка трех основных причин увольнения. Судите сами:

До 30 лет: 1) з/п (27,78 %); 2) отсутствие роста (21,85 %); 3) ликвидация предприятия (9,63 %).

31-40: 1) з/п (27,94 %); 2) отсутствие роста (16,19 %); 3) ликвидация (11,74 %).

После 41: 1) з/п (24,20 %); 2) ликвидация (20,38 %); 3) отсутствие роста (15,92 %).

Можно сказать, что люди после 41 года в два раза чаще, чем до 30-ти лет, меняют работу из-за ликвидации предприятия. Справедливо предположить, что специалисты после 41 года чаще попадают в компании, которые готовятся к ликвидации, или что специалисты в возрасте до 30 лет избегают компаний на стадии «заката» их деятельности. Значение такого показателя, как «предложение лучшего места работы» у людей после 41 года почти в 3 раза ниже, чем у тех, кому до 30 лет. Известно, что специалистам после 40 лет труднее найти работу. Поэтому, этот факт можно связать и с тем, что они реже меняли работу за последние годы и предприятия, в которых они работают, прошли свой путь от «юности» к «старению».

Примечательно еще и то, что самой интенсивной шкала «отсутствие роста» оказалась у экономистов. Эта категория специалистов имеет многоступенчатую структуру карьерного роста и необходимость в профессиональном развитии. Тенденции спроса на рынке труда явно указывают на «всплеск» интереса к финансовым позициям. Финансовые директора (средняя з/п 1500\$), финансовые менеджеры (средняя з/п 600\$), главные экономисты (средняя з/п 600\$), словом; те, кто осуществляет контроль и управление денежными потоками компании. В пользу этого утверждения говорит еще один показатель исследования: самый высокий среди остальных специалистов процент ответа «лучшее место работы».

Ниже представлена информация о среднем возрасте и о размерах заработных плат по некоторым должностям. Она основана на анализе данных по городу Минску, выборка - 100 человек по каждой из специальностей. Информация предоставлена кадровым центром «Статус», которое наряду с компанией «Здесь и Сейчас» является одним из ведущих кадровых агентств в г. Минске.

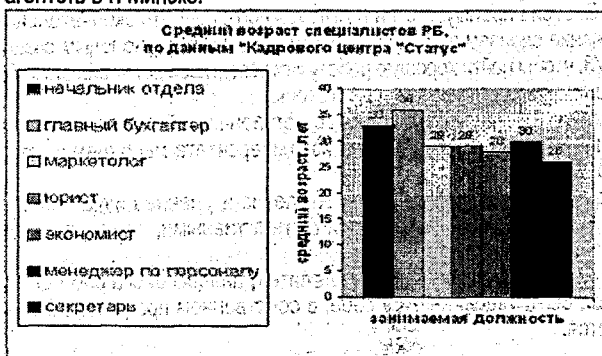


Рис. 1. Средний возраст специалистов РБ.

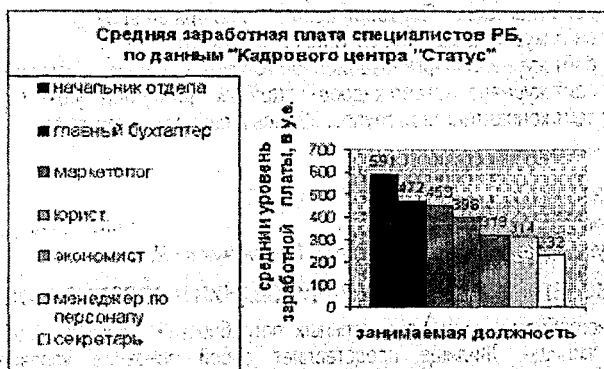


Рис. 2 Средняя заработная плата специалистов РБ

Теперь, учитывая всё выше сказанное, определим 5 шагов эффективного подбора сотрудника:

1 ШАГ: Четко определится с вакансией. Даже в случае, когда освободилось конкретное рабочее место, имеет смысл оценить, прежде всего, внутренние ресурсы. Возможно кто-то из сотрудников «дорос» до этой позиции. Возможно, эту работу безболезненно мож-

но разделить между остальными сотрудниками. Возможно, нужно принципиально иное решение и есть необходимость в специалисте иного уровня (например, не главный бухгалтер, а финансовый директор, не менеджер, а руководитель отдела и т.д.).

2 ШАГ: Определить и согласовать критерии. Большая часть неудачных попыток в подборе персонала приходится на те ситуации, в которых критерии оценки размыты или решение о приеме на работу принимает не один человек, и кандидат проходит несколько уровней (кадровик, начальник отдела, директор)

3 ШАГ: Определить степень соответствия уровня кандидата, которого ищет фирма, тем условиям, которые она предлагает. Определить это можно: **1.** эмпирическим путем (после третьего отказа интересного кандидата) и **2.** с помощью кадровых агентств (они, как правило, владеют ситуацией).

4 ШАГ: В ходе собеседований точно определить, какие мотивы побуждают кандидата к смене работы и к участию в конкурсе именно на эту вакансию. Насколько его выбор сознателен и обдуман.

5 ШАГ: Взвесив преимущества и КПД каждого, принять окончательное решение. В заключение сделаем выводы, что же необходимо нам, молодым специалистам, заканчивающим ВУЗ, чтобы найти хорошую работу с перспективой дальнейшего карьерного роста?

1. Хорошая профессиональная подготовка;
2. Стараться начать работать уже со «студенческой скамьи», показывать себя, зарекомендовывать, и тогда на «выходе» из университета мы будем иметь тот самый опыт, который требует работодатель;

3. Как уже было сказано ранее - стремление и умение обучаться, постоянно профессионально самосовершенствоваться и быть активными, т.е. соответствовать современным требованиям рынка;

4. И самое главное - грамотно определить границы поиска работы, понять самим - чего мы хотим, быть уверенными в себе, в собственном профессионализме, и тогда всё у нас получится.

Литература

1. Белорусский бизнес-портал BEL.BIZ: <http://www.bel.biz/>
2. Рекрутинговое агентство «Персонал сервис»: <http://ps.brest.by>
3. Интернет сайт журнала «Дело»: www.delobelarus.com
4. Интернет сайт журнала «Организационное консультирование»: www.ok.by
5. Интернет сайт журнала «Отдел кадров»: <http://www.profigroup.by/ok/>
6. Интернет сайт консалтинговой группы «Здесь и сейчас»: www.zis.by

УДК 336.77:332

Польшенкова А.В.

Научный руководитель: д. т. н., проф. Павлючук Ю.Н.

МОДЕЛИ ИПОТЕЧНОГО КРЕДИТОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Среди многообразия всех материальных потребностей Маркс выделил три: в пище, одежде и жилище. Жилище представляет собой основное условие полноценной жизнедеятельности каждого человека и страны в целом, поэтому спрос на него, а следовательно, и на финансовые ресурсы для его приобретения будет предъявляться в первую очередь.

В современном мире сложились три основные схемы жилищного инвестирования (рис. 1).