

3. Веснин В.Р. Управление персоналом в схемах: учебное пособие. – М.: Проспект, 2015. – 96 с.
4. Управление персоналом: учеб. пособие для студ. вузов / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Дашков и К, 2012. – 284 с.
5. Экономика труда: учебник для вузов / под ред. А.И. Архипова, Д.Н. Карпухина, Ю.П. Кокина. – М.: Экономика, 2012. – 559 с.
6. Подбор персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/podbor-personala.html>.
7. Системная интеграция. Консалтинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://efsol.ru/articles/recruiting-automation.html>.
8. Проверка рекомендаций претендента на должность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://delovoymir.biz/ru/articles/view/?did=5527>.

УДК 005.953.2:004

Красов В.О.

ОСОБЕННОСТИ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ СЕКТОРА ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Красов Вадим Олегович*, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; Россия, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: krasov_vadim007@mail.ru

Одним из ответственных этапов управления персоналом организации является отбор персонала. В статье рассматриваются особенности отбора персонала в организации, работающие в сфере информационных технологий. Обоснованы направления совершенствования отбора персонала в компанию из внутренних и внешних источников. Рассмотрены эффективность и специфика использования Internet-ресурсов для отбора персонала в компании сферы информационных технологий.

Ключевые слова: отбор персонала; отбор персонала в организации сферы информационных технологий; особенности использования Internet-ресурсов для отбора персонала в компанию.

Отбор персонала является одним из наиболее ответственных этапов в кадровой работе любой организации, особенно в сфере информационных технологий. Найму работника должно предшествовать четкое представление о функциях, которые он будет исполнять, задачах и должностных обязанностях, правах и взаимодействии в организации. Исходя из заранее сформулированных требований, выбирают подходящих людей на конкретную должность; соответствию качеств претендентов требованиям организации придается большое значение. Чтобы обеспечить эффективность подбора кандидатов на вакантную должность, необходимо привлечь достаточное количество претендентов, наилучшим образом соответствующих вакансии. Поиск кандидатов для заполнения вакантных должностей может осуществляться как из внутренних, так и из внешних источников [3].

Внутренние источники - это собственные работники организации. Подбор из внутренних источников является составной частью политики управления персоналом организации, ориентированной на развитие работников, повышение их преданности и мотивации. Существуют следующие каналы привлечения работников из собственных источников.

Во-первых, это собственные работники предприятия. Заместить вакантные должности специалистов высоких категорий можно за счет обучения, повышения квалификации со-

* **Научный руководитель: Бардовский Виктор Петрович**, кандидат экономических наук, профессор кафедры менеджмента, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; Россия, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: bardovskijv@bk.ru

трудников младшего звена. Такая политика подбора дает возможность руководству предприятия убедить работников в возможности сделать карьеру на предприятии, что, в свою очередь, способствует их лояльности и мотивации. Данный метод позволяет уменьшить текучку кадров и одновременно повысить профессионализм коллектива, эффективность работы персонала. Во-вторых, товарищи, знакомые, родственники, рекомендованные работниками организации. При наборе персонала таким образом сотрудники быстро адаптируются в коллективе, принимают корпоративную культуру, эффективно и самое главное ответственно подходят к рабочему процессу с первых дней. В-третьих, бывшие работники организации. С подавляющим большинством сотрудников после увольнения сохраняются и поддерживаются дружеские отношения как в человеческой, так и в профессиональной сфере. Так как эти люди знают специфику работы компании, то им не надо тратить время на адаптацию. В-четвертых, кандидаты, ранее обращавшиеся в поисках работы, но не принятые по каким-либо причинам. Использование внешних источников связано с более длительным поиском необходимых кандидатов.

Роль рекрутинговых агентств и служб занятости в этой деятельности ограничена. В небольших городах в отрасли информационных технологий все друг о друге знают. Причем если в фирме работает небольшое количество персонала, то каждый должен быть универсальным специалистом достаточно высокого уровня. Поэтому специалисты подобного уровня в городе всем известны. Для поиска работы такие люди вряд ли будут обращаться к рекрутинговым агентствам, а тем более службам занятости.

Для компаний в сфере информационных технологий при отборе персонала эффективным каналом является использование Internet-ресурсов. Internet-ресурсы – это то, на что специалисты по информационным технологиям направлены в ходе всей своей деятельности. Это удобно как для подачи объявлений, контроля и изучения анкет, активности просмотра размещенных вакансий, так и запросов по уже имеющимся базам резюме. Данный канал неоспоримо занимает лидирующую позицию для компаний, работающих в сфере информационных технологий [4].

Распространенным средством поиска кандидатов являются сайты по трудоустройству: www.avito.ru/, www.moyareklama.ru/, www.itt.ru., www.hh.ru, www.orel.job.ru. Они привлекают своей массовостью, популярностью, возможностью быстро донести информацию о вакансии большому количеству людей. Есть смысл обратить внимание на отраслевые сети и сообщества. Через профильные ресурсы установить контакт со специалистом проще. Вы уже немного узнали о нем из профиля и можете написать напрямую. Некоторые программируют в свободное от работы время, решают задачи, которые поставили себе сами. Это хороший знак; специалист увлечен своей работой, он разработчик не по профессии, а по призванию. Следует отметить следующие профильные Internet-ресурсы: www.forum-1c.ru, www.1c-pro.ru, www.mista.ru, www.infostart.ru, www.club-1c.com. Заметную роль в отборе персонала играют социальные сети. Принцип поиска состоит в следующем: просматривается профиль кандидата, ссылки на другие социальные сети и портфолио. Если кандидат подходит под требования вакансии, связываются с ним. В социальных сетях можно вступить в профессиональные группы. Чтобы привлечь необходимых специалистов, можно воспользоваться собственным Internet-сайтом. Его преимуществами являются возможность автоматизировать получение резюме; оценивать кандидатов с помощью опросных писем и посылать им ответы с помощью электронной почты; вероятность привлечь внимание компетентных специалистов; шанс улучшить имидж предприятия [7].

Хороший публичный способ привлечь свежие человеческие ресурсы и выявить среди них потенциальных сотрудников – это практики и стажировка. Несмотря на то, что стажировка получается менее выгодным способом привлечения новых сотрудников по сравнению с персональным подходом, она дает значительные плюсы. Бесплатное обучение повышает доверие кандидатов к компании, а работа в реальной инфраструктуре быстро погружает в рабочую атмосферу. Стажировка является хорошим тестом на профпригодность, что бывает

непросто вычислить при собеседовании.

Подбор специалистов сферы информационных технологий - одно из самых сложных направлений рекрутинга. Ни для кого не секрет, что профессия накладывает сильный отпечаток на характер и поведение индивида. Подобрать и мотивировать хорошего специалиста - большой труд для любого менеджера по персоналу, поэтому необходимо выработать необходимый инструментарий. В целях совершенствования метода поиска и отбора персонала в фирмы в сфере информационных технологий необходимо добавить в имеющийся процесс дополнительные этапы, дать четкий алгоритм действий исполнительному лицу на каждой стадии отбора. В действующей системе найма этап собеседования носит размытый характер, проводится на основании субъективных оценок. Для выработки системного подхода предлагаем разбить его на стадии: отбор входящих резюме, первичное собеседование, ассессмент-центр, очное собеседование.

При отборе входящих резюме по результатам работы с внешними и внутренними источниками формируется поток входящих резюме. Эта информация рассматривается и анализируется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к вакантной должности. Главная задача состоит не в отсеивании кандидатов, а в выборе наиболее достойных для дальнейших ступеней отбора. В случае соответствия резюме требованиям кандидат утверждается для проведения дальнейших процедур отбора. Для качественного выполнения последующих этапов на выходе этой стадии необходимо получить 10-12 кандидатов.

Этап первичного собеседования связан с незначительными затратами для обеих сторон, позволяет сэкономить время на лишние собеседования с заранее неподходящими специалистами. На выходе данной стадии необходимо получить 6-8 кандидатов. По результатам собеседования кандидатам выдаются тестовые задания для дальнейшей оценки конкретных профессиональных навыков.

Ассессмент-центр – один из методов комплексной оценки персонала, основанный на использовании взаимодополняющих методик, ориентированный на оценку реальных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей, соответствия требованиям должностных позиций, а также выявление потенциальных возможностей специалистов [2]. На сегодняшний день ассессмент-центр является одним из наиболее точных методов оценки компетенций сотрудников. Производственный персонал компаний сферы информационных технологий – это, прежде всего, высококвалифицированные специалисты. Для принятия правильного решения необходимо достоверно оценить уровень профессионализма кандидатов. Для оценки необходимо совместно с ведущими специалистами предприятия разработать тестовые задания.

Для повышения уровня объективности оценка результатов выполнения тестов производится как со стороны руководства, так и со стороны специалистов. Система тестирования, включающая одинаковые для всех испытуемых задания и условия из прохождения, позволит более наглядно выявить достойных кандидатов. На выходе этой стадии необходимо получить 3-4 претендента. При организации передачи тестов через интернет затраты на обслуживание стадии ассессмент-центра будут незначительными.

Очное собеседование – кульминация процесса отбора. Благодаря четкому алгоритму предыдущих этапов на данную стадию попадают кандидаты, уже прошедшие серьезный отбор. Выявлены и подтверждены тестовыми заданиями профессиональные компетенции. Собранный материал о кандидатах по результатам резюме и первичного собеседования. При всем богатстве современных методов оценки кандидатов интервью остается самым широко применяемым. Привычно, достаточно просто, не требует больших затрат, может быть проведено оперативно.

Результатом собеседования является оценка всех кандидатов и выбор одного кандидата из всех соискателей для закрытия вакансии. Важно при этом дать объективную и компетентную оценку кандидата, выявить его сильные и слабые стороны, доказать его нужность для компании или, наоборот, порекомендовать отклонить кандидатуру. Генеральный дирек-

тор, имея всю необходимую информацию, принимает решение об утверждении кандидатуры либо об отказе или включении в резерв организации.

Найти общий язык с соискателями – обязательное умение для рекрутера. Для этого он должен понимать свою целевую аудиторию, ориентироваться в направлениях внутри отрасли, быть в курсе последних профессиональных мероприятий, а ещё лучше – участвовать в них. Нужного кандидата подчас можно найти именно там. В небольших фирмах передача функций поиска и отбора исполнительному директору, профессионалу в сфере информационных технологий будет верным решением в целях совершенствования системы управления [1]. Закрепление полномочий службы управления персоналом за конкретным сотрудником, разработка четких алгоритмов действий на основе рекомендованных методов управления персоналом обеспечит системный методический подход к управлению персоналом; снижение рисков нехватки кадров; снижение рисков при адаптации новых сотрудников; создание кадрового резерва для стабильного развития бизнеса; системный подход к оценке и контролю эффективности труда персонала; разгрузит руководство, позволит уделять больше времени производственным задачам, что даст возможность к развитию бизнеса.

Список литературы:

1. Борисова Е. Управление кадровым потенциалом организации // Экономический анализ: теория и практика – 2012. – №1. – С. 15-18.
2. Вучкович – Стадник, А.А. Оценка персонала. – М.: «ЭКМО», 2012. – 192 с.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – М.: Инфра – М., 2014. – 440 с.
4. Методика расчета эффективности внедрения CRM-системы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.crn.ru/news/detail.php?ID=40390>.
5. Направления совершенствования принципов и методов управления персоналом на предприятии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.managel.ru/dicem-648.html>.
6. Тебекин А.В. Управление персоналом: учебник. – М.: КноРус, 2013. – 624 с.
7. Теория и практика KPI-управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.m-bo.ru/publikacii/stati.php?ID=384>.

УДК 331.55:005.583.1

Воропаева Е.А.

ВЛИЯНИЕ МИГРАЦИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК ФОРМЫ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА НА МОТИВАЦИЮ ТРУДА

Воропаева Екатерина Анатольевна*, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; Россия, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: katrin-v8585@mail.ru

Мотивация трудовой деятельности является важным и сложным моментом в системе управления персоналом. Влияние многих факторов внешней и внутренней среды обусловлено многогранностью процессов, в которые вовлечен потенциальный и работающий в организации персонал и его заинтересованность в труде. Важным фактором, оказывающим влияние на экономические и моральные аспекты мотивации, выступает рынок рабочей силы и ее миграция.

Ключевые слова: управление трудом, мотивация труда, миграция, рынок труда

* **Научный руководитель:** **Алехина Лариса Леонидовна**, кандидат экономических наук, доцент, кафедры менеджмента, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; Россия, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: allar9372@mail.ru