

Ж.М. Григорьева (4 курс, каф. ИСЭМ), А.В. Кукушкин, асс.

## ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С НАБОРОМ КАДРОВ. МЕТОДЫ ПОДБОРА СПЕЦИАЛИСТОВ

Работа с персоналом в *малых и средних* компаниях ведется пока в минимальной степени. Только 3 % компаний имеют в своем распоряжении отдельную должность кадровика (менеджера, директора по кадрам и т. п.). В 65 % компаний все вопросы о найме/увольнении/продвижении сотрудника решаются руководителем единолично, в 33 % компаниях этот вопрос решается коллегиально (глава компании и руководитель подразделения, генеральный директор и исполнительный директор и т. п.). При необходимости найти нового сотрудника малые и средние компании чаще всего пользуются рекомендациями знакомых и других сотрудников компании (27 %), а также активно используют Internet (21 %), рекламу в средствах массовой информации (17 %) и резюме, посланные самими кандидатами на факс компании (21 %). Значительно реже приходится прибегать к помощи кадровых агентств.

Если рассматривать *крупные компании и холдинги*, то в 58 % из них имеются специалисты, отвечающие за работу с персоналом (директор, менеджер по персоналу, кадровик и т. п.). Кадровые вопросы, в отличие от небольших компаний, чаще всего решаются не единолично, а коллегиально (в основном, главой компании совместно с руководителем отдела и/или менеджером по персоналу). При необходимости найти нового сотрудника эти компании значительно реже используют весь спектр методов (по сравнению с более мелкими компаниями), пользуясь рекомендациями знакомых и сотрудников компании и чаще привлекая к решению кадровых проблем профессионалов.

При выборе методов подбора специалистов каждая компания исходит из своих потребностей и возможностей, ориентируясь на свой предыдущий (успешный или не очень) опыт, на опыт знакомых и партнеров по бизнесу, на рекомендации профессионалов. Вне зависимости от специфики конкретных компаний, каждый из методов имеет свои преимущества и недостатки. Проанализированы следующие методы:

- Реклама в средствах массовой информации.
- Рекомендации знакомых и сотрудников компании.
- Резюме от кандидатов, самостоятельно обратившихся к вам в компанию.
- Internet.
- Кадровые агентства.
- Работа с ВУЗами.
- Выставки.

Большинство компаний пользуются сразу несколькими способами. Те же компании, которые еще не нашли для себя приоритетные пути поиска специалистов, ознакомившись с основными плюсами и минусами различных методов смогут принять более взвешенное решение.