

УДК 331.108.26

Е.В.Сандакова (ст. лаб., каф. политэкономии), Т.В.Хабарина, к.э.н., доц.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕОРИЙ М.СПЕНСА И Г.БЕККЕРА

Развитие каждой организации неразрывно связано с ее персоналом, и в формировании этой взаимосвязи важнейшую роль играет его отбор при найме на работу. Отбор новых сотрудников призван не только обеспечить режим нормального функционирования, но и заложить фундамент будущего успеха организации. В рыночной экономике отбор необходимо рассматривать не только с точки зрения теории издержек на персонал, которые нужно сокращать, но и как приобретение ценнейшего ресурса предприятия. Однако работа кадровых служб российских предприятий по отбору персонала не всегда опирается на современные теоретические положения, что снижает ее эффективность.

Цель данной работы – разработать рекомендации по повышению эффективности отбора персонала на предприятии на основе применения теорий М.Спенсера и Г.Беккера.

Отбор персонала нацелен на поиск работника, наиболее подходящего под стандарты качества выполняемой работы на предприятии (организации) [1]. Кроме того, важно обеспечить удовлетворенность работников, а также полное раскрытие и использование их возможностей, так как опыт показывает: работник, трудовой потенциал которого используется не полностью, может уволиться. Как же отобрать из претендентов того единственного и подходящего кандидата, который смог бы удовлетворить потребности, как предприятия, так и свои собственные? Ведь предприятие, нанимая работника, знает гораздо меньше о производительности и способностях работника, чем этот работник знает о себе сам, и наоборот. Такая ситуация, когда одна сторона рыночной сделки владеет информацией, недоступной для другой стороны, характеризуется понятием *асимметричная информация*. [2]. Иногда эту информацию скрывают умышленно. Это одна из причин того, что на предприятиях применяют сложные процедуры тестирования, устанавливают испытательные сроки, подписывают контракты (договора) с наемными работниками. Предположим, что предприятие собирается отобрать некоторое количество новых работников. Новые работники («продавцы» труда) осведомлены о качестве предлагаемого ими труда гораздо лучше, чем предприятие («покупатель» труда). Например, они знают, насколько усердно им свойственно трудиться, насколько ответственными людьми они являются, каковы их профессиональные навыки и т.п. Предприятие выяснит все это только после того, как работники будут приняты и проработают некоторое время. Так на что же кадровой службе предприятия следует обратить внимание, чтобы получить информацию о квалификации людей перед тем, как принять их на работу? Ответ на данный вопрос дает *модель сигнализирования на рынке труда*, предложенная М.Спенсом. Так, например, хорошая одежда во время собеседования о приеме на работу может о чем-то сказать, но даже плохие работники могут приодеться, чтобы заполучить себе работу. Такого рода информация называется *сигналом*, но хороший костюм является *слабым сигналом*, т.к. он не очень помогает различить высокопроизводительных и малопродуктивных работников. Одним из *сильных сигналов* является образование. Уровень образования человека можно измерить по нескольким показателям – количество лет обучения в школе, личный средний балл, репутация университета, полученные степени, присвоение звания и т.д.

Кадровые службы предприятий учитывают уровень образования при отборе персонала, оценивая таким образом имеющиеся у работника общие и профессиональные знания. Однако, на наш взгляд, уровень образования – это более содержательный сигнал, потому, что трудолюбивые

люди обычно более умны, мотивированы, дисциплинированы и энергичны – ведь эти качества также полезны и в процессе обучения. Следовательно, более работоспособные люди с большей вероятностью получают хорошее образование, чтобы просигнализировать о своей производительности фирмам и благодаря этому получить более высокооплачиваемую работу. Таким образом, используя теорию об асимметричной информации, кадровые службы предприятий на основании наличия документа об образовании могут оценить не только наличие общих и профессиональных знаний, но и целый комплекс характеристик будущего работника.

Еще одним инструментом получения информации о кандидате может стать разработанная Г.Беккером теория человеческого капитала. По Беккеру *человеческий капитал* – это знания, умения и опыт, которые влияют на продуктивность работника и служат источником его доходов [3]. Инвестициями в него могут быть образование, накопление производственного опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации. Огромное теоретическое значение имело обоснование Беккером различия между *специальными* и *общими инвестициями в человека*. *Специальная подготовка* наделяет работников знаниями и навыками, представляющими интерес лишь для той фирмы, где они были получены (например, ознакомление новичков со структурой и внутренним распорядком предприятия). В ходе *общей подготовки* работник приобретает знания и навыки, которые могут найти применение и на множестве других фирм (обучение работе на компьютере). Г.Беккер показал, что общая подготовка косвенным образом оплачивается самими работниками, когда, стремясь к повышению квалификации, они соглашаются на более низкую в период обучения заработную плату, и им же потом достается доход от высокой квалификации. Ведь если бы ее финансирование шло за счет фирм, они всякий раз при увольнении таких работников лишались бы своих вложений, воплощенных в их личности. Наоборот, специальная подготовка оплачивается организациями, и им же достается доход от нее, так как в противном случае при увольнении по инициативе фирм потери несли бы работники.

Опираясь на теорию человеческого капитала и методы его оценки, кадровым службам предприятий целесообразно совершенствовать отбор персонала по следующим направлениям:

- сосредоточить свое внимание на оценке общих инвестиций работника в человеческий капитал;
- применять современные методы оценки эффективности отбора, основанные на оценке стоимости человеческого капитала каждого претендента на замещение вакансии, а также дополнительных затрат и экономического ущерба в случае его увольнения;
- выделять и оценивать отдельно важнейшие составные части трудового потенциала претендента: здоровье, образование, опыт, мотивацию.

Таким образом, теории асимметричной информации и человеческого капитала – это современные инструменты совершенствования отбора персонала, которые позволят подобрать наиболее подходящего кандидата на вакантное место, тем самым сократить потери, связанные с ошибками при отборе персонала.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Иванцевич Дж., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. – М.: Дело, 1993. –304 с.
2. Савицкая Е.В. Курс лек. по микроэкономике. Учебн. пос. для вузов. – М.: ГУВШЭ, 2000. – 285 с.
3. Корнейчук Б.В. Экономика. Учебник. – М.: Экономистъ, 2004. – 458 с.