

M.D. Kudasheva

Key words: oilseeds, sunflower seeds, intensification, production efficiency

This work is devoted to the basic oil crops - sunflower. On the example, of limit liability company «Petrovskoe», is shown efficiency of production of this culture and necessity of her increase.

УДК 338.242

ХЕДХАНТИНГ. КАК СОВРЕМЕННЫЙ МЕТОД ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА.

*Д.Н. Хаванова. 3 курс экономический факультет
Научный руководитель доцент кафедры «Экономика и
управление на предприятиях АПК» Лапшина Г.В.
ФГОУ ВПО «Ульяновская ГСХА»*

Ключевые слова: хедхантинг, рекрутинг, подбор персонала, рынок труда, внедрение хедхантера.

В статье говорится о таком современном методе подбора персонала как хедхантинг. Его суть состоит в привлечении в компанию таких специалистов, которые уже доказали свою успешность в бизнесе, в выходе на них напрямую и переманивании их в компанию заказчика любыми доступными способами.

В настоящее время глобализация ускоряет процесс развития бизнеса, поэтому для конкурентной борьбы особенно важным становятся специалисты - носители этих знаний, способные придать компании уникальность.

Подбирают высшее звено и ключевой персонал. Основной метод подбора - активный прямой поиск сотрудников в компаниях профиля заказчика, среди тех, кто уже доказал, что успешен в бизнесе. Когда круг потенциальных кандидатов определен, избранным делается предложение о смене места работы. [1]

Существенное удорожание человеческих ресурсов привело к поиску новых, более эффективных форм создания и использования человеческого капитала организации. При этом ряд вопросов, связанных с

передачей задач управления человеческими ресурсами, остаются нерешенными, к ним относится и вопрос о подборе высшего звена управления и уникальных специалистов - хедхантинг.

Хедхантинг (дословно «охота за головами») - это один из инструментов подбора персонала, подразумевающий выход на интересующих специалистов напрямую и переманивание их для компании-заказчика.

Охотников за головами, или хедхантеров, ставят особняком от остальных специалистов по подбору персонала, хотя, по сути, и те и другие занимаются одним делом. Даже те, кто не искушен в вопросах кадрового рынка, слышали о хедхантинге. Сложился определенный стереотип, будто занятие это крайне неэтичное, хедхантеры обладают какими-то тайными технологиями, настоящий, профессиональный хедхантинг очень дорог и применяется только при подборе топ-менеджеров. Об их секретных методах ходят слухи и легенды, а сами они представляются некими тайными агентами с непроницаемыми лицами.

Хедхантинг зародился в середине 1940-х годов в США, а в 1970-х превратился в весьма доходный вид бизнеса. Сегодня гонорары за подобного рода услуги составляют 30 - 40% годового дохода найденного специалиста.

К сожалению, приходится признать, что нынешний бум хедхантинга связан в первую очередь не столько с развитием российского рынка труда, сколько с острой нехваткой готовых высококвалифицированных и успешных профессионалов.

Будучи практически ничем не регулируемым, российский рынок труда предоставляет множество возможностей для проведения закулисных маневров и всякого рода грязных игр. В один прекрасный момент работодатели, обнаружив, что запас квалифицированных специалистов вовсе не исчерпаем, а украсть специалиста гораздо дешевле, чем четыре-пять лет вкладывать деньги в молодого, подающего надежды выпускника вуза, превратились в клиентов хедхантеров.

Для того чтобы понять, что такое хедхантинг как инструмент, нужно рассмотреть подробнее все сегменты рынка подбора высококвалифицированного персонала.

Почему работодателю не стоит самому напрямую заниматься хедхантингом? По нескольким причинам:

1. Велика вероятность, что у кандидата сработает установка: предложение от чужаков - тех, с кем он все время конкурировал, воевал, и он откажется.

2. Кандидат может опасаться провокации от конкурентов. Он уйдет с имеющейся работы, а в другую компанию его не возьмут или возь-

мут на меньшую должность и зарплату. Такие приемы борьбы с конкурентами реально существуют.

4. На профессиональном рынке прямое переманивание персонала не приветствуется. В том, что об этом непременно узнают, можно не сомневаться. Подобная информация быстро становится широко известной.

Рекрутеры, занимавшиеся подбором высшего звена управления и ключевых специалистов, размещая объявления о вакансиях в открытых источниках, поняли, что они лишены существенного источника пополнения своих баз данных, т.к. многие достойные специалисты газет с вакансиями не читают, поскольку удовлетворены или просто заняты текущей работой. Ответом на эту проблему стало применение прямого поиска кандидатов. Суть его в том, что сначала нужно определить места, где водятся подходящие кандидаты, затем выйти на них, договориться о встрече. Пришлось совершенствовать рекрутинг в части поиска. Это породило, в свою очередь, другие проблемы. Например, как сманить человека, который в данный момент работу не ищет? Специалисты такого уровня редко «ведутся» только на предложения большого заработка, или рост заработка должен быть очень существенен, что не всегда возможно. Оказалось, что технологию нужно развивать дальше. Во всех случаях помогает профессиональный посредник - хедхантер.

Как обезопасить свою компанию от внедрения хедхантера? Для того чтобы подстраховаться, стоит приблизительно прикинуть - какие именно специалисты в нашей компании могут заинтересовать хедхантера. При этом практика показывает, что в этом случае важнее уникальность специалиста.

Определив, таким образом, опасные точки, нужно лучше подготовиться к предполагаемой атаке хедхантера.

Когда круг потенциально интересных компаний и персоналий определен, охотник переходит к практическим шагам. Свою «подрывную» деятельность хедхантеры обычно начинают с телефонного звонка.

Однако как распознать, что таится за простым телефонным звонком? В любой крупной компании ответственность на отсев входящих контактов лежит на секретарях. Подготовленный секретарь может отличить настоящий деловой звонок от уловок хедхантера. Безусловно, секретарей необходимо специально обучать таким приемам работы, например просить оставлять контактный телефон, по которому запрашиваемое лицо может с ними связаться.

Что делать? Ограничить все внешние контакты сотрудников и ввести строгую цензуру?

Но такие меры помогают не всегда. Хедхантеры - профессионалы. Они прекрасно знают, как представиться, как обаять, как добраться до любой информации. Практически никогда они не звонят напрямую. Для того чтобы добраться до своих потенциальных жертв, вырабатывается легенда.

Еще одним способом внешней обороны от охотников служит максимальное сужение каналов информации о сотрудниках компании в публичных источниках (в прессе, Интернете и т.д.). Ряд компаний прямо запрещают своим сотрудникам публиковать свои телефоны и контактную информацию, давать интервью без согласования с руководством компании. Служба персонала или служба безопасности компании может отслеживать круг посещаемых специалистами семинаров, конференций, профессиональных клубов.[2]

В завершение считаем необходимым отметить, что специалистов много, но мало по настоящему высококлассных и квалифицированных, и они как правило работу не ищут, так как уже успешны в бизнесе. Поэтому, хедхантинг сегодня и в ближайшем будущем будет являться одним из основных способов подбора высококвалифицированного персонала.

Будьте лучшими, и тогда охота будет вестись на вас!

Библиографический список:

- 1.Беленко П. «Хедхантинг» -СПб.: Питер, 2005 –с.192
- 2.<http://www.hr-portal.ru/article/khedkhanting-soderzhanie-i-tehnologii>

УДК 631.145:57

**ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
НАНОТЕХНОЛОГИЙ В АПК.**

*Е.С. Турутина, студентка 2 курса факультета
ветеринарной медицины.*

*Научный руководитель - А.А. Селивёрстова, ассистент
кафедры «Экономики и управления на предприятиях АПК».
ФГОУ ВПО «Ульяновская ГСХА»*

Ключевые слова: нанотехнологии, наноматериалы, нанопродукты, наноагробиотехнология.