

хедхантинг: **«охота за головами»** **востребованных специалистов**

*хедхантинг как направление
инвестиционной деятельности компании*

Аннотация

В статье рассматривается понятие хедхантинга и его роль в системе поиска специалистов на рынке труда.

Ключевые слова: хедхантинг, инвестиции, реструктуризация, оценка персонала, финансовая устойчивость

В деятельности любой компании можно выделить различные направления инвестиций. Для осуществления реструктуризации предприятия и успешной ее реализации необходимо привлечение инвестиций в трудовые ресурсы или так называемый интеллектуальный потенциал. Именно последнее позволяет создавать условия для максимального использования всех факторов производства для обеспечения финансовой устойчивости предприятия и поддержания его конкурентоспособности на открытом рынке.

Хедхантинг

В числе важнейших факторов производства можно выделить трудовые ресурсы, которые предполагают использование определенных методов подбора и оценки персонала, ориентированных в большей степени на высокопрофессиональных специалистов. Одним из направлений инвестиционной деятельности компании можно назвать хедхантинг – одно из направлений поиска и подбора персонала ключевых и редких специальностей, как по направлению деятельности, так и по уровню профессионализма.

Окжель

Светлана Алексеевна

*доцент, кафедра
финансов и кредита,
Дальневосточный
государственный
университет путей
сообщения,
г. Хабаровск
okkel-R27@yanlex.ru*

Следует отметить, что это своеобразная «охота за головами» на узкоспециализированном направлении. Данный термин имеет английское происхождение, так head – это голова, hunter – охотник.

Прежде чем рассматривать особенности осуществления хедхантинга в деятельности компании, обратимся к истории его развития.

Понятие «хедхантинг» возникло в США в середине прошлого века как одно из направлений управленческого консалтинга. После окончания Второй мировой войны в различных отраслях промышленности были востребованы квалифицированные специалисты.

Службы по трудоустройству действовали под названиями «агентства по рабочим местам», «консультационные агентства» [3]. Руководители и высококвалифицированные специалисты составили большую часть соискателей, которые нашли работу с помощью данных агентств. В 1970-х годах прошлого века метод подбора персонала под названием «хедхантинг» стал одним из самых прибыльных видов бизнеса.

Прямой поиск специалистов и хедхантинг

Персонал компании является важнейшей составляющей при проведении реструктуризации. От того, как используется интеллектуальный потенциал работников, во многом зависит развитие компании и ее положение на рынке.

Важно отметить, что наряду с хедхантингом используется прямой поиск персонала. Эти понятия ориентированы на подбор и оценку персонала, но вместе с тем между ними есть существенные различия, которые далее и рассмотрим.

В целом, прямой поиск представляет собой целенаправленный подбор кандидатов на ключевые позиции менеджеров среднего и высшего звена, то есть сотрудников, от деятельности которых зависит достижение конечных результатов деятельности компании. Прямой поиск персонала заключается в выявлении потребностей потенциального кандидата на должность, определении списка претендентов, установлении контактов, проведении собеседования. Главное отличие прямого поиска от других методов подбора персонала – отсутствие объявле-

...хедхантинг – одно из направлений поиска и подбора персонала ключевых и редких специальностей, как по направлению деятельности, так и по уровню профессионализма

ний о вакансии в средствах массовой информации. В том случае, когда становятся неэффективными другие методы подбора и оценки персонала, в том числе прямой поиск, тогда и возникает необходимость задействовать хедхантинг.

Итак, хедхантинг – это популярный и востребованный вид деятельности. Важно подчеркнуть, что хедхантинга – достаточно известный вид бизнеса, особенно за рубежом.

В России появились хедхантинговые компании, которые специализируются по категориям работников, по отраслям промышленности. Причем, если на первых этапах становления данного вида бизнеса наиболее востребованной услугой был подбор персонала на постоянной основе, то сейчас в практике кадровых агентств возможен подбор временного персонала.

Исследуя хедхантинг, необходимо отметить, что данное направление в области подбора персонала определенным образом сопряжено с юридическими вопросами, в части соблюдения договорных отношений между потенциальным работником и предприятием.

Особенности работы хедхантера

Павел Беленко отмечает: «Человек — не собственность компании, его нельзя удержать, если он хочет сменить место работы. Избежать ухода специалиста компания может, принимая людей, которым интересна именно эта работа, у которых ценности совпадают с ценностями лидера, стимулировать их материально и не материально, ежедневно работать с ними. И тогда момент ухода можно оттянуть» [1].

Таким образом, хедхантинг направлен на работу со специалистами, которые зарекомендовали себя в конкретной сфере деятельности и находятся на стадии профессионального и экономического роста. Так или иначе, хедхантинг позволяет повысить конкурентоспособность компании, обеспечивая его высокопрофессиональными специалистами, для которых ограничены профессиональные, материальные, психологические возможности для реализации накопленного потенциала в данный момент на его предприятии.

Большая сложность в работе хедхантера заключается в умении определить проблемные моменты на

**главное отличие
прямого поиска
от других методов
подбора персонала –
отсутствие
объявлений о вакансиях
в средствах массовой
информации**

предприятия у потенциального кандидата и дать возможность их материализовать в компании, которая заинтересована в данном специалисте. Задачи, стоящие перед хедхантером усложняются еще и тем, что в современных условиях рыночной экономики, вся информация, касающаяся деятельности предприятия и ее работников является конфиденциальной и закрытой. Безусловно, хедхантинг тоже должен быть максимально конфиденциальным [4], подчеркивается в статье «Семь мифов новосибирского хедхантинга». В противном случае могут возникнуть большие сложности у компании-заказчика, хедхантинговой компании, потенциального претендента на должность.

Если при прямом поиске консультант должен обработать большое число анкет, встретиться с кандидатами, подготовить их к собеседованию, то хедхантеры работают с конкретным заказом на специалиста, занимающего конкретную позицию в указанной компании.

Борьба за профессионалов

Важный вопрос при рассмотрении нового направления при подборе и оценке персонала – оплата труда. На сегодняшний день в зарубежной практике гонорары за услуги хедхантера составляют 30–40% годовой заработной платы найденного профессионала. В России эта сумма варьируется от 25 до 35%.

Важно отметить, что в России оценить количественно объем рынка хедхантинга достаточно сложно. Во-первых, из-за закрытости информации данного вида бизнеса, а во-вторых – слабой развитости рынка этих услуг.

Здесь еще раз необходимо подчеркнуть, что хедхантинг – это поиск высшего менеджмента, потребность в котором ограничена управленческой пирамидой¹.

Следует отметить, что хедхантинг предусматривает гарантийные обязательства, которые накладываются на агентство. Если в течение шести месяцев кандидат уходит с работы сам, либо его увольняют,

¹ Такой подход сужает само понятие хедхантинга и смысл деятельности хедхантеров, поскольку уникальным и востребованным может быть специалист любой специальности. – *Прим. ред.*

***...хедхантинга
– достаточно
известный вид
бизнеса, особенно
за рубежом***

на сегодняшний день в зарубежной практике гонорары за услуги хедхантера составляют 30–40% годовой заработной платы найденного профессионала. В России эта сумма варьируется от 25 до 35%

агентство должно предоставить замену без взимания каких-либо платежей.

Таким образом, следует сказать, что в России сейчас идет мощная борьба за профессионалов. В условиях кризиса каждая компания стремится сохранить устойчивое финансовое положение, проводя определенные преобразования. Успех компании во многом зависит и от квалификации сотрудников, которая существенным образом связана с инвестициями в трудовые ресурсы.

Можно сказать, что именно хедхантинг позволяет поддерживать рынок труда на должном уровне. Такая ситуация заставляет руководство компании использовать новые методы подбора и оценки персонала, адекватные современным условиям функционирования на конкурентном рынке.

Литература

- 1.Беленко П. Хедхантинг: принципы и технологии.– Спб: Питер, 2005.– 192 с.
- 2.Белых Л.П. Реструктуризация предприятий: учеб. пособие. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 511 с.
3. Симионова Н.Е., Симионов Р.Ю. Оценка стоимости предприятия (бизнеса). Москва: ИКЦ «МарТ», Ростов н/Д: Март, 2004. – 464 с.
- 4 Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki>.
5. Семь мифов новосибирского хедхантинга. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://nsk.erabota.ru/info/articles/5355>.

pn

Svetlana A. Okkel

*Associate Professor, Chair of Finance and Credit,
Far Eastern State Transport University, Khabarovsk*

Headhunting as a Direction of Company's Investment Activity

Abstract

The article examines the notion of headhunting and its role in the search of specialists in the labor market.

Keywords: headhunting, investments, restructuring, staff appraisal, financial stability