

2022 // Министерство транспорта и коммуникаций Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://www.mintrans.gov.by/ru/o-ministerstve/gosudarstvennye-programmy>. – Дата доступа: 19.10.2023.

Представлено 04.11.2023

УДК 658.3.07

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ ОТБОРА И ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В  
ЛОГИСТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ  
ASSESSMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL EFFICIENCY OF  
PERSONNEL SELECTION AND RECRUITMENT IN LOGISTICS  
COMPANIES

Борисевич Я.Р.

Научный руководитель - Хартовский В.Е., кандидат физико-математических наук, доцент, Гродненский государственный университет имени Янки Купалы, г. Гродно, Беларусь

[borisjana66@gmail.com](mailto:borisjana66@gmail.com)

Borisevich Y.R.

Supervisor - V.E. Hartovsky, Candidate of Physical and Mathematical Sciences, Associate Professor,  
Yanka Kupala State University of Grodno, Grodno, Belarus

*Аннотация. В данной статье представлена методика социальной и экономической эффективности отбора и подбора персонала в логистических предприятиях.*

*Abstract. This article presents the methodology of social and economic efficiency of personnel selection and recruitment in logistics enterprises.*

*Ключевые слова: персонал, рекрутинг, Executive Search, HeadHunting, консалтинг.*

*Key words: personnel, recruiting, Executive Search, HeadHunting, consulting.*

**Введение.**

Условием успешной реализации функции службы управления персоналом является оценка эффективности отбора и подбора

персонала. Данная функция содержит множеством сложностей, связанных с определением критериев оценивания.

Под отбором следует понимать часть процесса найма, которая подразумевает под собой выделение одного или нескольких кандидатов на вакантную должность из общей численности людей, претендующих на данное рабочее место. Необходимо отметить, что зачастую подбор кадров приравнивают к отбору кадров, что ни есть правильно, поскольку подбор кадров предполагает сопоставление деловых и других качеств работника с требованиями рабочего места.

### **Основная часть.**

Целесообразно начать оценку экономической и социальной эффективности отбора и подбора персонала в логистических предприятиях с анализа нынешней технологии отбора и подбора кадров. Анализ различных источников позволил установить наиболее широко применяемые современными работодателями отличительные методики, которые определяют систему личностных и деловых качеств кандидатов, охватывая ниже перечисленные группы критериев: 1) активная гражданская позиция; 2) опыт работы и уровень знаний; 3) отношение к труду; 4) навыки работы с документами и информацией; 5) навыки работы с людьми; 6) организаторские способности; 7) морально-этические черты характера.

Эксперты, в свою очередь, выделяют определенные критерии из данного списка и дополняют перечень отличительными качествами, которыми должен обладать будущий претендент на рабочее место в логистическом предприятии. Это: 1) личные качества соискателя, такие, как порядочность, ответственность, аккуратность и честность; 2) навыки планирования и анализа; 3) умение работать в условиях многозадачности; 4) имеющийся практический опыт в области логистики; 5) устойчивость к стрессам и способность работать в условиях кризиса; 6) способность оптимизировать существующие и составлять новые эффективные транспортные схемы; 7) способность ориентироваться в новых логистических концепциях и бизнес-процессах.

Следует отметить, что встречается и традиционный метод отбора кандидатов на должность в логистических предприятиях. Традиционный метод отбора включает в себя следующие этапы: 1) изучение и разбор предоставленных документов (анализ заявления и анкет, фотографии, биографии, результаты прохождения испытательного срока); 2) тестирование (тест на определение

личностных качеств, тест на производительность, тест на интеллект); 3) собеседование (анализ рабочего и социального поведения). По завершению всех этапов проверки выносится окончательное решение. Практика показывает, что на каждом этапе происходит отсеивание части претендентов, которые не соответствуют предъявленным требованиям, или напротив они отказываются от процедуры прохождения отбора, соглашаясь на предложения других работодателей [1, с. 39].

Анализ источников показал, что в настоящее время в Республике Беларусь для отбора и подбора персонала существует ряд рекрутинговых (кадровых) агентств, среди которых: рекрутинговая служба Юлии Юдо; кадровое агентство «Коллекция Открытий»; компания «ПерсоналИнвест» и др.[2].

Рекрутинговое (кадровое) агентство – агентство, которое оказывает услуги по поиску и подбору сотрудников либо другие сопутствующие кадровые услуги по заказу компании-клиента [3, с. 339].

Задачи агентства перед компанией-клиентом - предоставление кандидатов в соответствии с требованиями заказчика и подбор в соответствии со сроком, указанным в договоре [3, с. 339].

Среди наиболее эффективных направлений рекрутинга выделяют HeadHunting и Executive Search.

HeadHunting – высшая категория агенств в сфере рекрутинга. Клиент озвучивает имя конкретного специалиста либо несколько потенциально интересных кандидатов. Хедхантинг, в свою очередь, детально изучает клиента, его потребности в кадровых ресурсах, специфику работы в компании и т. п. Заказчиками услуг хедхантинга являются крупные и успешные корпорации, поэтому работа происходит конфиденциально как с клиентами, так и с кандидатами [4].

Executive Search – это направление рекрутинга, ориентированное только на подбор и отбор высококвалифицированных специалистов, которые способны занимать высшие управленческие должности, а также специалистов в редких сферах деятельности, спрос на которых превышает предложение. Следует отметить, что Executive Search не ориентирован на подбор конкретного человека. Заказчик озвучивает требования и пожелания к кандидату. Данное направление рекрутинга подразумевает тесное взаимодействие с клиентом, изучения специфики деятельности его компании, имеющийся штат в компании. На каждом этапе держится обратная связь с клиентом [4].

В Республике Беларусь среди наиболее распространенных направлений по поиску кандидатов в логистические предприятия выступает кадровый или HR-консалтинг. HR-консалтинг - это процесс предоставления экспертных знаний и советов в области управления персоналом. Преимущества HR-консалтинга состоят в: 1) экономии времени и ресурсов, что позволяет компании-заказчику сосредоточиться на своих основных задачах; 2) гибкости и масштабируемости, что позволяет компании получить поддержку и экспертизу в нужное время и в нужных объемах; 3) экспертных знаниях, что необходимо компаниям-заказчикам при разработке эффективных стратегий и решений и т.д. [5].

Целесообразно отметить, что между экономической и социальной категориями эффективности отбора и подбора персонала наблюдается конкуренция с точки зрения их целей. Из сказанного можно сделать вывод о необходимости поиска такой степени достижения целей, при которой достигается как экономическая, так и социальная эффективность. Экономическая эффективность подразумевает под собой расчет коэффициента оборота по приему; коэффициента общего оборота; коэффициент отбора кадров и т. д. Показателями экономической эффективности являются стабильность и гибкость персонала. Стабильность проявляется в постоянстве кадров, в надежности сотрудников по отношению к выполнению ими требуемой работы. Гибкость подразумевает быстрое приспособление персонала к новым условиям труда.

Говоря о социальной эффективности, основными критериями подбора и отбора персонала являются: 1) текучесть персонала; 2) уровень трудовой дисциплины; 3) социально-психологический климат коллектива; 4) удовлетворенность работой; 5) обращение к администрации с просьбой о переводе в другие подразделения.

На основании проведенного анализа оценки экономической и социальной эффективности приведем рекомендации по построению результативной системы отбора и подбора персонала в логистических предприятиях: 1) использование профессионального клиринга. Во-первых, каждый человек из множества профессий сможет выбрать ту, которая для него наиболее подходящая. Во-вторых, каждый человек сможет из множества рабочих мест выбрать то, которое соответствует его знаниям, навыкам, способностям. Реализация данной рекомендации на практике подразумевает наличие профессиограмм профессий и рабочих мест, а также методов оценки личных и профессиональных

качеств человека; 2) отбор и привлечение персонала может осуществляться как из внешних, так и из внутренних источников. Внешние источники способствуют снижению затрат на привлечение персонала; предоставляют более подробную информацию о возможностях кандидата; обеспечивают меньший срок поиска претендента; 3) следует оценить затраты на замещение работника, а также затраты на персонал в период адаптации.

#### **Заключение.**

В заключении следует сказать, что оценка экономической и социальной эффективности отбора и подбора персонала является обязательным требованием для успешного функционирования системы по отбору и подбору кадров. Именно данная оценка позволяет воздействовать на текущее состояние системы, устанавливать направления ее развития, совершенствовать деятельность службы управления персоналом в логистических предприятиях.

#### Литература

1. Третьякова, Е.С. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / Е.С. Третьякова, П.Д. Горобец, В.П. Акунец — Минск: БНТУ, 2011. — 39 с.
2. Кадровые агентства Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rabota.by/article/2046/> – Дата доступа: 23.10.2023.
3. Колесниченко, М.Н. Структурный подход к пониманию рекрутинга персонала / М.Н. Колесниченко // Социально-гуманитарные знания. - 2017. - №1. – 339 с.
4. Эффективные методы подбора персонала в современных организациях / Ю.В. Суркова // Human progress. – 2018. – Т. 4, № 10. – С. 1-6.
5. HR-консалтинг: эффективные стратегии для управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://severstalssc.com/mediacenter/articles/hr-konsalting/>. – Дата доступа: 23.10.2023.

Представлено 30.10.2023