

Секция «Управление персоналом в современной России: пути повышения
эффективности»

Подбор персонала: штатный HR-менеджер или профессиональный рекрутер?

Научный руководитель – Субочев Николай Сергеевич

Колесниченко Мария Николаевна

Аспирант

Волгоградский институт управления - филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации, Волгоград, Россия

E-mail: kokurina_maria@mail.ru

Персонал организации является важнейшим ресурсом любой компании. От того насколько качественно подобраны сотрудники зависит достижение конечной цели организации. Стоит отметить, что функция отбора является ключевой в системе управления персоналом, поскольку именно от того насколько правильно подобран персонал, зависит исполнение функциональных задач и достижение экономических целей организации в том числе. Кроме того процесс подбора персонала является недешевым, соответственно если он проведен с ошибками и на работу принимается специалист, который по различным причинам не проходит испытательный срок, процедуру приходится повторять, что приносит организации в том числе и финансовые затраты. Именно поэтому для организации и руководства важно принять ответственное решение по выбору методов подбора и отбора персонала, а также озадачиться вопросом, на кого возложить эту ключевую функцию управления персоналом.

Существует два пути решения данного вопроса: иметь в штате HR-менеджера, отвечающего за подбор сотрудников, либо обратиться к внешнему рекрутеру. В данной статье автору хотелось бы рассмотреть плюсы и минусы каждого из вариантов.

В пользу штатного сотрудника службы персонала несколько факторов:

— HR-менеджер хорошо знает организационную и корпоративную культуру компании и сможет подобрать кандидата, который наилучшим образом подойдет организации, внешний же рекрутер в основном рассматривает квалификационные требования, описанные в заявке;

— HR-менеджер изучает все особенности вакансии, вникает в детали, досконально проверяет необходимые умения и навыки претендента.

При этом внешний рекрутер также имеет пару козырей в рукаве:

— рекрутер как узкий специалист способен выполнить работу качественнее и с меньшими временными потерями;

— как правило рекрутер-фрилансер или рекрутинговое агентство обладает большим спектром ресурсов и методов для поиска персонала, что также способствует скорейшему замещению вакансии.

— кроме того рекрутер занимается только функцией подбора, поэтому сможет в кратчайшие сроки закрыть вакансию, в то время как у штатного HR-менеджера есть другие функциональные обязанности, выполнение которых нельзя отложить на время поиска сотрудника.

При том, что каждый вариант решения проблемы подбора персонала имеет свои положительные стороны, есть и некоторые недостатки. Например, не все организации могут воспользоваться услугами рекрутингового агентства по причине их дороговизны. В то же самое время, не всегда один HR-менеджер в силах справиться с массовым подбором в ограниченный промежуток времени.

Резюмируя, хотелось бы отметить, что идеального рецепта по выбору специалиста, осуществляющего подбор персонала дать невозможно, поскольку многое зависит от поставленных задач, конкретных целей, имеющихся в распоряжении организации ресурсов, а также внешних факторов.