

Н. Н. Алешкевич

Минский государственный лингвистический университет, Минск

ИНСТРУМЕНТЫ КОММУНИКАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ РЕКРУТИНГА

Резюме. *Глобальный и стремительно изменяющийся мир приходит к тому, что компании, намеревающиеся быть лидерами в своей сфере и представлять привлекательные и успешные бизнес-проекты, все чаще пользуются услугами рекрутинговых агентств. Важной особенностью продуктивной рекрутинговой компании является умение разбираться в людях и находить точные и эффективные решения по поиску, подбору и привлечению персонала. Цель нашего исследования – установление репертуара коммуникативного инструментария рекрутера, необходимого для эффективного поиска и подбора персонала компании. Материалы и методы включают программы корпоративных бизнес-тренингов и семинаров; анализ и обобщение предоставленных авторских методик и программ корпоративных тренингов и семинаров. Результаты исследования свидетельствуют о том, что современный рекрутер должен не просто стать частью команды своего клиента, но и осуществлять активное влияние на ведение бизнеса с помощью внедрения современных технологий рекрутинга *Headhunting* и *Executive Search* и действенных инструментов коммуникации. Активное и своевременное использование соответствующих инструментов коммуникации позволяет добиться максимального эффекта в поиске и подборе персонала компании, получении объективной информации и принятии ответственных решений.*

Ключевые слова: *рекрутинговое агентство, рекрутер, HR-менеджер (специалист), управление персоналом, стратегия развития компании, Headhunting (хэдхантинг), Executivesearch.*

N. N. Aleshkevich

Minsk State Linguistic University, Minsk

COMMUNICATION TOOLS IN MODERN RECRUITMENT TECHNOLOGIES

Abstract. *The global and headily changing world comes to the issue that companies intending to become leaders in their fields and presenting their perspective and successful business-projects more often use services of recruitment agencies. A distinctive peculiarity of an*

efficient recruiting company is the ability to understand people and find exact and effective solutions while searching, selecting and employing the staff. The aim of the research is to identify recruiter communication tools that implement the effective search and the staff selection of the company. The materials and methods used are the following: the programs of corporate business trainings and seminars; analysis and generalization of the authors' methods and programs of corporate trainings and seminars. The study results show that the contemporary recruiter does not only need to be a part of the client's team, but also exercises active influence on the business conduct through the introduction of modern technology recruiting Headhunting and Executive Search and the effective tools of communication. Active and timely use of definite communication tools allows achieving maximum effect in the search and selection of the company's personnel, obtaining objective information and making responsible decisions.

Key words: *recruitment agency, recruiter, HR-manager (specialist), personnel management, the strategy of company development, Headhunting, Executive search.*

В настоящее время ситуация в мире бизнеса стремительно изменяется, для конкуренции необходим профессиональный подбор персонала – возможность найти и привлечь руководителей и специалистов, которые принесут прибыль бизнесу и позволят больше продавать, находить рынки сбыта и совершенствовать клиентский сервис. *Погоня компаний за квалифицированными сотрудниками порождает повышенный спрос на специалистов по подбору персонала.* Сегодня все чаще используется системный подход в области управления человеческими ресурсами. Системность подразумевает, что эффективность организации зависит не только от управления действиями ее участников (персонала компании), сколько от управления их взаимодействиями (внутренними коммуникациями). Такое возможно лишь тогда, когда одно из структурных подразделений организации является коммуникатором, устанавливающим взаимодействия в рамках своей организации с учетом целостной картины восприятия всех внутренних управленческих процессов.

С учетом многогранности решаемых задач, весь процесс управления персоналом должен быть разработан в соответствии с общей стратегией развития компании, и корпоративные цели будут достигнуты только в случае четко выработанной HR-концепции, то есть долгосрочного видения стратегии развития компании.

Современный рекрутер может осуществлять активное влияние на развитие бизнеса с помощью привлечения современных коммуникативных инструментов. Он становится не только частью команды по управлению компанией, но и реальным стратегическим партнером, обладающим определенными знаниями в области психологии и управления людьми, профессиональным чутьем, аналитическим складом ума, навыками активного слушания и стратегическим мышлением. Кроме того, это специалист, который разбирается в специфике управления бизнесом компании, понимает первопричины основных сложных ситуаций и, конечно же, осуществляет помощь для их оперативного решения.

На наш взгляд, выстраивая управленческую систему, многие компании зачастую не рассматривают ее в динамике, а создают застывшую, монументальную структуру. Именно HR-подразделения призваны вдохнуть в нее жизнь, сделать динамичной, гибкой, подвижной и соответствующей быстро меняющимся условиям и правилам ведения бизнеса. Существует необходимость четче систематизировать и структурировать управленческие компетенции сотрудников HR-отделов в организациях, а также применять инновационные формы и методы организации работы персонала. Известно, что искусство управления основывается не только на хороших знаниях, опыте и управленческих навыках, но и на лидерских качествах и способности влиять на окружающие процессы и людей, что, в свою очередь, требует идей, таланта и вдохновения.

Особое внимание необходимо уделить вопросу становления молодых HR-специалистов, поскольку их быстрое «погружение» на незнакомом профессиональном поприще возможно только благодаря их полному внедрению в процесс и желанию постигать новое, находить вдохновение внутри себя и уверенности в собственных силах. Именно вариативная возможность оказывать непрерывное влияние на окружающих людей (персонал компании), структуры, процессы отличает HR-менеджеров от линейных и функциональных руководителей. Именно благодаря взаимодействию

подразделения HR с последними, должна возникать совокупность факторов, порождающих синергию, – способствующую скачкообразному прогрессивному росту личностных и профессиональных компетенций всего персонала компании.

Сегодня эффективный поиск и подбор персонала стали одними из ключевых процессов, напрямую влияющих на успешность бизнеса. Все это позволяет сделать однозначный вывод – от профессионализма рекрутера зависит качество бизнеса. Только успешные люди строят и развивают бизнес, являясь при этом его главным ресурсом. Обратная сторона медали заключается в том, что профессиональный рекрутер постоянно «продает», причем в обе стороны, компанию кандидату, а кандидата – заказчику (внешнему или внутреннему). Лавирование между двумя берегами куда труднее, чем кажется: надо владеть профессией, надо чувствовать нюансы и недосказанность, надо предугадывать решения. Все это называется – умение разбираться в людях. Не все рекрутеры к этому готовы, особенно с учетом небольшого жизненного и практического опыта.

Качеству продуктивной коммуникации отводится значительная роль, поскольку именно правильное общение с людьми позволяет установить нужный контакт, чтобы получить объективную информацию и принимать впоследствии ответственные решения. Профессиональный рекрутер, следовательно, должен обладать следующими компетенциями:

- коммуникативными способностями с применением стратегий и тактик при деловом общении;
- навыками сбора и интерпретации полученных данных;
- склонностью к анализу;
- умением принимать решения, основываясь на разрозненной информации;
- способностью действовать в режиме многозадачности;
- искусством убеждения и ведения переговоров;

- мастерством планирования и умением действовать в заданных временных рамках.

В профессиональной деятельности от способности рекрутера привлекать самых талантливых и лучших зависит существование бизнеса как такового. Компаниям, которые хотят создавать конкурентоспособный продукт, необходимо привлекать высококвалифицированный персонал. Проблема современного рекрутинга в том, что привлечь квалифицированных сотрудников все труднее. Это вынуждает переходить от стандартного рекрутинга к использованию **Headhunting** и **Executive search** технологиям.

Под **Headhunting** принято понимать привлечение, чаще переманивание, конкретного специалиста или руководителя, когда известна фамилия и имя или место работы и должность. Особенность хэдхантинга заключается в привлечении результативных бизнес-лидеров, занимающих верхние ступени в иерархии компаний и зарекомендовавших себя экспертами в различных отраслях экономики. Хэдхантинг позволяет собственнику бизнеса, соблюдая конфиденциальность, найти замену действующему руководителю компании и не поставить при этом свой бизнес под угрозу.

Headhunter – это практик, обладающий устойчивыми деловыми связями в бизнес-среде, и эксперт в одной или нескольких отраслях рынка. Основной навык хэдхантера – умение находить и правильно использовать информацию, которая позволяет осуществить результативный вербовочный подход к необходимому руководителю. Информация, которую собирает *headhunter*, обязательно содержит сведения о навыках, опыте работы в отрасли, специфике компаний и о психологических особенностях кандидатов, которые интересуют его клиента. Чтобы привлечь интересующего вас руководителя и наверняка избежать ошибки при найме, необходимо обладать всей значимой информацией для принятия решения. Благодаря хэдхантингу можно быть максимально осведомленным о потенциальном кандидате, а также избежать необоснованных рисков при найме.

Executive search – это прямой целенаправленный поиск и привлечение высококвалифицированного персонала: топ-менеджеров, линейных руководителей и специалистов, обладающих редкими знаниями и навыками. Найти его стандартными методами рекрутинга невозможно, ведь требования к таким специалистам, как правило, уникальные. Executive search – это знания, которых нет у рекрутеров. Грамотные рекрутеры могут качественно отбирать кандидатов, но Executive search – это профессиональная консультация и понимание рынка труда. Технология Executive Search – это подбор персонала с эксклюзивными требованиями, прямой поиск и привлечение сотрудников, найти которых с помощью рекрутмента невозможно. Executive Search позволяет найти ценных сотрудников, работающих у конкурентов, и понять, кто из них обладает необходимыми навыками. Реализация проектов ExecutiveSearch для клиентов рекрутингового агентства основывается на умении понять особенности бизнеса клиента и переманить людей, обладающих нужными компетенциями. В проекте Executive Search работает группа консультантов с отраслевой экспертизой, что позволяет обеспечивать точность и оперативность найма любой сложности при решении задач, и это в свою очередь полностью соответствует требованиям заказчика, максимально экономя их время.

Основная компетенция консультанта рекрутингового агентства – понять, кто нужен клиенту на этапе переговоров и проконсультировать по всему объему вопросов; определить, кто действительно сможет решить его проблему, какие условия предложить кандидату и чем его привлечь. Профессиональные агентства проводят мониторинг заработных плат и компенсаций, изучают тенденции рынка труда. Это сложный процесс, требующий определенных навыков: собрать и проанализировать информацию не только из открытых источников, но и найти способ выйти на закрытую достоверную информацию.

Executive search и **Headhunting** требуют адекватного установления и поддержания контакта на максимально высоком уровне. Консультанты про-

ходят длительное обучение, приобретая навыки работы по подбору эксклюзивного персонала. Данная сфера достаточно узка, что ограничивает возможность получения качественного образования. К тому же, в нашей стране *нет ни одного учебного заведения, выпускающего специалистов с квалификацией «рекрутер».*

В действительности, погоня компаний за квалифицированными сотрудниками породила повышенный спрос на специалистов по подбору персонала. Следует отличать опытных консультантов с высокой квалификацией, умеющих использовать инструменты коммуникации, по следующим характеристикам:

- образование по специальности, полученное в хорошем учебном заведении, и дополнительное обучение в сфере менеджмента и поведенческой психологии;

- умение услышать и понять заказчика;

- навык по подготовке достоверных отчетов о состоянии рынка, уровне заработной платы персонала, задействованного в определенном секторе;

- способность дать рекомендации и помочь сформулировать требования к будущему сотруднику;

- мастерство сохранения конфиденциальности данных (соблюдение баланса между информированием клиента о кандидате и ознакомлением кандидата с информацией о компании-заказчике);

- отличный нетворкинг в корпоративной среде той отрасли, на которой специализируется консультант;

- искусство заводить личные связи и умело ими пользоваться.

Стоит учитывать, что умением применить технологию **Executive search** и **Headhunting** обладают редкие консультанты, истинные профессионалы своего дела, выполняющие большой объем различных работ – от исследования рынка в целом до подбора топ-менеджеров, отвечающих всем требованиям заказчика.

Таким образом, становится ясно, что знание всего процесса **Executive search** – от прямого поиска, изучения рынка, мониторинга заработных плат и

бонусов до эффективного переманивания – это то, за что нанимают рекрутинговое агентство. Подбор персонала давно стал востребованной услугой. В реалиях рынка труда самостоятельно привлечь квалифицированных руководителей и специалистов, путем размещения рекламных объявлений и вакансий на рабочих сайтах, стало практически невозможно. Стоит идти в ногу со временем, чтобы быть успешными в бизнесе, доверяя поиск и подбор персонала профессионалам-рекрутерам.

М. Л. Анафинова, А. Д. Кенесбай

*Евразийский национальный университет им. Л. Н. Гумилева,
Нур-Султан*

ЭКСТРАЛИНГВИСТИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЯЗЫКОВОЙ ПОЛИТИКИ КАЗАХСТАНА

***Резюме.** В статье рассматриваются экстралингвистические факторы, влияющие на формирование языковой политики Республики Казахстан. Вопросы анализа языковой ситуации, развития полилингвизма в стране с точки зрения лингвистических и экстралингвистических подходов актуальны. В центре исследования документы, связанные с языковой политикой Казахстана.*

***Ключевые слова:** языковая политика, лингвистика, экстралингвистика, полиязычие, английский язык.*

M. L. Anafinova, A. D. Kenesbay

Gumilyov Eurasian National University, Nur-Sultan

EXTRA-LINGUISTIC FACTORS INFLUENCING KAZAKHSTAN LANGUAGE POLICY FORMATION

***Abstract.** The relevance of this thesis is determined by the importance of the development of language policy in modern Kazakhstan. The aim of the study is to identify the discursive features of Kazakhstan language policy at the present stage. Material of the research is the data obtained during the analysis of documents related to Kazakhstan language policy.*

***Key words:** language policy, linguistics, extra-linguistics, multilingualism, English language.*