

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ И ПЕРСОНАЛОМ**

**УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ: ТЕОРИЯ И
ПРАКТИКА**

Материалы

II Международной научно-практической конференции
преподавателей, аспирантов, студентов

27 апреля 2016 года

*Конференция приурочена к 95-летию
Донецкого национального технического университета*

Донецк 2016

УДК 339.13

У67 Управление бизнес-процессами: теория и практика: Материалы II Международной научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, студентов (27 апреля 2016 г., г. Донецк, ДонНТУ): — Донецк: ДонНТУ, 2016. — 216 с.

ISBN 978-966-321-118-5

Приведены результаты научных разработок, которые были представлены на II Международную научно-практическую конференцию преподавателей, аспирантов, студентов, организованную кафедрой управления бизнесом и персоналом Донецкого национального технического университета.

Сборник предназначен для специалистов в области экономики и менеджмента, студентов вузов экономических специальностей.

Материалы публикуются в авторской редакции, ответственность за научное качество материала возлагается на авторов.

Рецензенты:

Лукьянченко Н.Д., д.э.н., проф., зав. кафедрой «Управление персоналом и экономика труда» Донецкого национального университета.

Корнев М.Н., д.э.н., доц., зав. кафедрой финансовых услуг и банковского дела Донецкого государственного университета управления.

Пономарёв И.Ф., д.э.н., проф., проф. кафедры управления бизнесом и персоналом Донецкого национального технического университета.

За справками обращаться по адресу:
г. Донецк, ул. Артема, 96, 3-й учебный корпус ДонНТУ, каб. 136, 138, 215а
Донецкий национальный технический университет,
кафедра управления бизнесом и персоналом,
тел. (062) 301-03-62,
e-mail: kaf.mba@gmail.com

ISBN 978-966-321-118-5 © Кафедра управления бизнесом и персоналом, ДонНТУ, 2016

2. Пурдехнад Д. От теории к практике: проектный подход к решению проблем управления // Проблемы управления в социальных системах. 2009. Т. 1. № 1. С. 66-80.

3. Смолыгин И. Социальные методы проектного управления // Социальная политика и социальное партнерство. 2009. № 6. С. 25-29.

4. Первушин В.А. Использование методологии проектного управления для реализации инфраструктурных проектов // Инициативы XXI века. 2010. № 1. С. 65-68.

ТЕХНОЛОГИЯ ХЕДХАНТИНГА

Штагер О. А., ассистент

Куликова А. И.

Донецкий национальный технический университет

Учитывая довольно обширный опыт работы организаций различных сфер деятельности, на сегодняшний момент можно утверждать, что «кадры решают все». В наше время как никогда актуальным является вопрос подбора высококвалифицированного персонала, потому как грамотный подход к процессу найма персонала может стать одним из главных условий развития компании и повышения эффективности работы предприятия. Одним из инструментов для реализации данных функций является хедхантинг.

Хедхантинг определяется как деятельность, направленная на подбор и поиск ключевых и редких по критерию специальности, а также профессионализма, сотрудников. Отличительной особенностью хедхантинга является то, что это – «качественный поиск», который учитывает различные особенности деятельности заказчика, деловых и личных качеств кандидата, рабочей среды, организуемый прямым путем без объявления вакансии в средствах массовой информации.

Чаще всего объектом внимания для хедхантеров становятся руководители предприятий, IT-директора, финансовые директора, юристы, главные бухгалтера, а также другие специалисты узких профилей, то есть те сотрудники, которые имеют высокий уровень квалификации, опыта и работоспособности.

Для представителей профессии хедхантинга характерны управленческий потенциал, стратегическое мышление, а также достаточный опыт работы и соответствующее базовое образование.

Необходимо отметить, что мастерство хедхантера заключается в поиске кандидата, который способен решить определенные бизнес-задачи компании-клиента, а также в том, чтобы заинтересовать найденного кандидата и сделать такое предложение, от которого будет трудно отказаться. Поэтому именно процессный подход к реализации процедур хедхантинга обеспечивает эффективное достижение цели – подбор высококлассного специалиста.

Специалисты данной сферы должны понимать, какие мотивирующие факторы для каждого конкретного кандидата, рассматриваемого как объект хедхантинга, являются наиболее важными.

На сегодняшний день, инструменты материальной мотивации и стимулирования деятельности остаются одними из самых важных стимулов для работы в организации, однако далеко не самыми главными. На практике, высококвалифицированные специалисты имеют тенденцию отдавать предпочтение тем работодателям, которые обеспечивают своим подчиненным возможность проявлять креативность и повышать свою компетентность, предоставляют им площадку для саморазвития и необходимую административную поддержку, обеспечивают лучшие условия труда. Зачастую именно эти факторы ложатся в основу политики привлечения.

Процесс хедхантинга можно представить в следующем виде (рисунок 1).

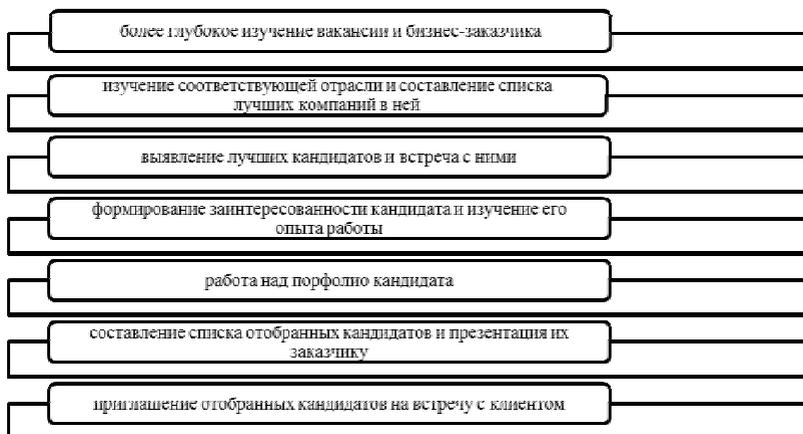


Рисунок 1. Схема реализации процесса хедхантинга

Некоторые компании опасаются возможности потери ценных кадров, и стараются включить защиту от хедхантинга в трудовой договор, что может выражаться в заключении с сотрудником контракта, который запрещал бы ему переходить в компанию конкурентов. Однако такие контракты не могут иметь иной силы, кроме как моральной, потому как трудовое законодательство не может содержать условий, которые снижают уровень прав и гарантий работников.

Следует отметить, что реализация процесса хедхантинга имеет целый ряд недостатков: высокая стоимость услуг, отсутствие профессиональной подготовки специалистов в данной сфере, неоднозначное отношение к технологии подбора работодателей, отсутствие единых критериев оценки хедхантера и другое. Однако рост популярности данной технологии требует эффективного решения этих проблем.

Таким образом, необходимо отметить, что в настоящее время существенно растет конкурентная борьба за кадры. Руководство любой компании понимает, что успех деятельности в значительной степени зависит от квалификации сотрудников и их компетенций. Для работников данная технология является одним из путей карьерного роста и продвижения, а для работодателя – это возможность найти нужного специалиста, а также стимул заботиться о сохранении собственных кадров, повышая лояльность и мотивированность. Современные процессы ускорения глобализации и усиления конкуренции на рынке порождают спрос на эксклюзивных специалистов, что свидетельствует о том, что у хедхантинга есть большое и стабильное будущее.

АНОНИМНЫЙ СКРИНИНГ РЕЗЮМЕ И СЛЕПОЕ ИНТЕРВЬЮИРОВАНИЕ

Штагер О. А., ассистент

Репина А. А.

Донецкий национальный технический университет

Управление персоналом, как и любая другая область практической деятельности, требует развития. С течением времени появляется множество инноваций в области HR-менеджмента. В частности, появляются новые тренды касательно рекрутинга и развития рынка труда. Одним из таких трендов является анонимный скрининг резюме и слепое интервьюирование. Этот метод подразумевает, что рекрутеры стремятся максимально объективно относиться к кандидатам и с этой целью скрывают любую несущественную информацию, которая может заранее испортить впечатление о кандидате.

Мировые эксперты часто говорят о необходимости разнообразия рабочей силы в определенных отраслях как об одном из факторов успешного развития бизнес-процессов. На данный момент — это очень актуально для компаний с технологической направленностью, где, к примеру, ярко выражено гендерное неравенство.

Но, благодаря выше упомянутому методу рекрутинга, возникла возможность осуществить серьезный сдвиг в сторону найма неоднородного персонала, наблюдается он, прежде всего, в индустрии высоких технологий, где основной акцент делается на использование научно обоснованного подхода в рекрутинге. Это позволило многим рекрутерам избавиться от серьезных предрассудков и ментальности взглядов. Кроме предубеждений, которые влияют на решение рекрутеров, также стало очевидно, что сокрытие незначительной информации от менеджеров по найму тоже эффективно.

Несущественная информация в резюме может внушить предубеждение. Справочная информация (имя кандидата, образование, адрес и т.д.), которая не влияет на успех найма, может быть удалена или спрятана в резюме. Такие компании, как Deloitte и Google, уже апробируют данную методику.

Визуальные предубеждения во время интервью могут быть сведены к минимуму благодаря собеседованиям по телефону, которые не позволяют

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

**УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

Материалы

II Международной научно-практической
конференции
преподавателей, аспирантов, студентов

27 апреля 2016 года

Подписано к печати 19.05.2016. Формат 60x84^{1/32}

Усл. печ. л. 12,55. Печать лазерная. Тираж 100 экз.

Отпечатано в типографии «Норд Компьютер» на цифровых лазерных
издательских комплексах Rank Xerox DocuTech 135 и DocuColor 2060

83003, г. Донецк, ул. Разенкова 6

Тел.: (062) 389-73-82, 389-73-86, (066) 558-36-63

e-mail: nordpress@gmail.com

Видавниче підприємство «Східний видавничий дім»

(Державне свідоцтво № ДК 697 от 30.11.2001)

83086, м. Донецьк, вул. Артема, 45

тел./факс (062) 338-06-97, 337-04-80