

**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

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

видеть кандидата. Такой подход можно в буквальном смысле назвать «за сценой».

Голосовые предубеждения можно свести к минимуму, используя письменные или интернет-опросники. Кандидат отвечает на предложенные вопросы, оставаясь невидимым и неслышимым.

В Британии метод анонимного скрининга резюме и слепого интервьюирования в деле найма уже вышел на государственный уровень. Так, к примеру, премьер-министр Дэвид Кэмерон объявил, что официальная британская служба приема заявок на поступление в вузы UCAS будет использовать этот метод с 2017 года. Известно, что инициативу поддержали и ряд компаний: BBC, KPMG, HSBC, Deloitte и Virgin Money. Они уже на сегодняшний день готовы удалять имена из резюме кандидатов, которые приглашаются на собеседование, чтобы не просто быть объективными, а предоставлять каждому кандидату, независимо от их имен, национальностей и других признаков, которые могут невольно смутить рекрутера, равные возможности для карьерной реализации.

На Западе тема слепого интервьюирования настолько актуальна, что даже появляются специальные онлайн-сервисы для такого рекрутинга. Одна из самых известных компаний в этой области – GapJumpers. Создавая сервис, предприниматели ориентировались на принцип реалити-шоу «Голос» – «слепые» прослушивания певцов. «Голос» – очень хорошая аналогия, она позволяет ясно представить, как влияют «слепые» прослушивания на фактический найм. И если в замкнутой музыкальной индустрии такой метод срабатывает, то он наверняка сработает и в технологических компаниях.

Стартап GapJumpers был запущен в июне 2014 года и представляет собой программную платформу, которая помогает удалить всю информацию о кандидате и может повлиять на предвзятое к нему отношение. Это означает, что работодатели не будут знать ничего о национальности кандидата, его половой принадлежности, возрасте или уровне образования, когда будут рассматривать его заявку на вакансию и решать, стоит ли приглашать его на собеседование. Таким образом, рекрутера ставят в жесткие рамки – он должен будет судить исключительно о квалификации кандидата и его компетенциях. Такие компании, как Dolby и Mozilla уже используют эту платформу.

Несмотря на все перечисленные плюсы этого метода, есть эксперты, которые подвергают сомнению его эффективность. «Слепые» собеседования, по мнению некоторых, могут тормозить процесс подбора и даже негативно влиять на корпоративную культуру.

Например, по мнению Стивена Киркпатрика, главного исполнительного директора подразделения подбора персонала Cordant Group, возможность увидеть, как кандидат будет соответствовать корпоративной культуре через личные данные, такие как интересы и увлечения, является важной частью оценки. Киркпатрик убежден, что практика удаления подобных деталей из резюме не так безобидна, как думают многие.

Те, кто попрактиковался на инновационном методе, выработали определенные правила проведения «слепых» собеседований. И если компания

планирует использовать такой метод, то ей придется решить, готова ли она к такому резкому изменению политики рекрутинга.

Литература

1. Инга Хамми. Станут ли «слепые» собеседования новым рекрутинговым трендом в России? [Электронный ресурс] / И. Хамми // Все об управлении персоналом и поиске работы: Пространство для современных эйчаров - URL <http://neohr.ru/> (дата обращения: 11.04.2016)

2. Андрей Коновалов. Собеседования вслепую [Электронный ресурс] / А.Коновалов // HR-Journal – URL <http://www.hr-journal.ru/> (дата обращения: 11.04.2016)

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА НА ПРЕДПРИЯТИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Савельева О.А., к.э.н., доцент

Ткаченко Ю.Д.

Донецкий национальный технический университет

Социально-психологический климат (СПК) – это состояние межличностных и групповых связей в коллективе, отражающее деловой настрой, трудовую мотивацию и степень социального оптимизма персонала организации. Нормальная атмосфера этих отношений дает возможность каждому работнику чувствовать себя частью коллектива, обеспечивает его интерес к совместной работе, побуждает к справедливой оценке достижений и неудач как собственных, так и коллег, организации в целом. Выражая отношение работников к совместному делу и друг другу, СПК выдвигает на передний план такие мотивы, которые не менее действенны, чем материальное вознаграждение и экономическая выгода, стимулируют работника, вызывают у него напряжение сил или спад энергии, трудовой энтузиазм или апатию, заинтересованность в деле или безразличие. Это суммарный эффект от многих факторов, влияющих на персонал организации и в конечном счете определяющих стремление работников к полезной деятельности, творческой инициативе, сотрудничеству и сплоченности с др. [1].

Актуальность данной проблемы проявляется возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний. Совершенствование социально-психологического климата коллектива – это задача развертывания социального и психологического потенциала общества и личности, создания наиболее полноценного образа жизни людей. Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда, качества выпускаемой продукции и усиление конкурентных позиций на рынке.

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