

Научная статья
<https://doi.org/10.24412/2220-2404-2024-5-2>
УДК 330.8



ОТБОР ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЮ И АВСТРИЙСКАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ШКОЛА: ОСОБЕННОСТИ ПОДХОДА

Бакшеев С.Л.

Сургутский государственный университет

Аннотация. В статье освещаются некоторые актуальные особенности отбора персонала в современный период времени. С позиций австрийской экономической школы, анализируются некоторые условия отбора персонала, которые необходимо учитывать, как будущему работнику, так и работодателю.

Цель: рассмотреть процесс отбора персонала с позиций австрийской экономической школы.

Методы: анализ, синтез, обобщение и систематизация научных источников по проблеме исследования.

Результаты. Описаны особенности «общения» с кандидатом на трудоустройство, которые необходимо знать ему и работодателю. Показано использование специфического метода- «метода идеальных конструкций» при отборе персонала.

Выводы. Сделан вывод о том, что представители австрийской экономической школы показали неоднозначность действий всех заинтересованных лиц при отборе персонала.

Ключевые слова: отбор персонала, австрийская экономическая школа, прaksiология, каталлактика, метод идеальных конструкций.

PERSONNEL SELECTION IN THE ORGANIZATION AND THE AUSTRIAN SCHOOL OF ECONOMICS: FEATURES OF THE APPROACH

Sergey L. Baksheev

Surgut State University

Abstract. The article highlights some relevant features of personnel selection that are relevant in the modern period of time. From the standpoint of the Austrian School of Economics, some conditions of personnel selection are analyzed, which must be taken into account by both the future employee and the employer.

Objective: to review the personnel selection process from the perspective of the Austrian School of Economics.

Methods: analysis, synthesis, generalization and systematization of scientific sources on the research problem.

Results. The features of "communication" with a candidate for employment that he and the employer need to know are described. The use of a specific method - the "method of ideal structures" in the selection of personnel is shown.

Conclusions. It is concluded that representatives of the Austrian School of Economics have shown the ambiguity of the actions of all stakeholders in the selection of personnel.

Keywords: personnel selection, Austrian School of economics, praxiology, catallactics, method of ideal constructions.

Введение. В формировании дееспособного коллектива организации в системе управления персоналом важное место занимает его квалифицированный отбор. Отбор персонала, обладающего необходимым профессионально-квалификационным уровнем, представляет собой неотъемлемую часть формирования кадрового состава организации. Для эффективного и грамотного решения вопроса обеспечения кадрами организации,

отбор персонала должен осуществляться последовательно и профессионально, так как от этого зависит благополучие организации и перспективы ее развития, атмосфера внутри коллектива и многое другое.

Обсуждение. Результаты. Отбор персонала должен отражать не только результат (найти достойного работника), но и сам процесс, кото-

рый включает следующие цели: найти максимально соответствующего требованиям должности кандидата, найти кандидата в течение определенного времени, найти кандидата с наименьшими затратами.

По мнению М. Армстронга, качественная сторона отбора должна включать следующие требования: технические компетенции (специальные знания по профессии, навыки и способности), требования к поведению (определенной профессии и должности соответствует конкретный тип поведения и, например, в «Британском строительном обществе» это является более важным, чем навыки и способности), соответствие организации (базовые ценности работника, которые должны соответствовать организационной культуре фирмы) [1].

Что же касается количественной стороны отбора, то она осуществляется на основании текущего анализа организационной структуры организации, например, вертикали ответственности, количества подразделений, требований и специфики технологии производства (оказания услуг), маркетингового плана, а также прогнозе количественных изменений характеристик персонала. При этом также необходимо понимать, сколько и какие вакансии заполнены.

Выбор методов отбора персонала должен основываться на анализе влияния на него различных факторов, а именно: какие тенденции сложились на рынке труда, каковы стратегические цели организации, особенности управления, а также корпоративной культуры, в чем специфика должности, на которую идет набор и др.

Тем самым, отбор персонала включает, прежде всего, предварительную работу, включающую анализ содержания работы и требования к работнику.

По мнению представителей австрийской экономической школы, в данной ситуации нужно учитывать следующие особенности информации об отборе персонала (включая информацию об условиях работы, требованиях к работнику):

1) кандидаты при трудоустройстве не всегда обладают полной информацией, которая им нужна (во-первых, она может меняться, во-вторых, часто не учитывается то, что «с трудом поддается эмпирической трактовке»: традиции, ценности коллектива и т.д.);

2) даже если кандидат уверен в полноте представленной ему информации, нельзя постулировать последнюю (т.е. информацию), т.к. это «несовместимо с творческой природой человека»:

кандидату может потребоваться дополнительная информация о будущей работе;

3) достичь «состояния равновесия» при отборе не всегда удается (согласование интересов работодателя и будущего работника), т.к. полная информация «об издержках и выгодах всей человеческой деятельности» не всегда достоверна;

4) необходимо также кандидату при отборе (как и работодателю) учитывать «исторические ситуации», т.е. прецеденты, которые когда-то возникали при отборе будущего персонала [2].

Все указанное выше, по мнению представителей данной школы, если рассматривать будущего работника как «творческого субъекта деятельности», необходимо подвергать анализу, ибо все «динамические процессы общественной жизни, протекающие на рынке труда (факторы, влияющие на спрос и предложение рабочей силы) требуют осмысления [2].

Осуществление отбора персонала подразумевает проведение оценки необходимых профессиональных навыков кандидата на должность. Кроме того, может также оцениваться и потенциал соискателя с точки зрения его умения эффективно решать поставленные перед ним задачи для достижения перспективных целей организации. Данный процесс весьма сложен, так как, во-первых, зачастую трудно обеспечить объективность при оценке кандидата, а во-вторых, отсутствует единая методологическая основа технологии отбора персонала.

Как же сочетать интересы будущего работника и организации? По мнению И. Кирцнера, известного представителя рассматриваемой экономической школы, при отборе и найме персонала не может быть принципа «побольше эффективности - поменьше справедливости». Это все - стороны одной медали: «только справедливость порождает эффективность и наоборот, то, что эффективно, не может быть несправедливым». Это - факторы, связанные с моральными принципами, и факторы, связанные с экономической эффективностью, усиливают друг друга [2].

Определенный интерес с позиций XXI века представляет позиция указанной школы в отношении общеизвестного постулата «затраты - выгоды»; т.е., будущий работник ищет выгодные условия своей будущей работы, а работодатель - как снизить затраты на содержание работника и больше получить прибыли.

Х. Уэрта де Сото отмечает, что любой человек (работник, работодатель) должен иметь

ориентиры - моральные принципы: их соблюдение не только повышает эффективность работы организации, но и координирует взаимодействие людей. Это порождает динамическую эффективность на микро и макроуровнях [2]. С этих позиций вполне обоснованной является критика теории В. Парето, что экономическая система находится в состоянии только тогда, когда никто не может улучшить свое положение без ухудшения дел у других [2].

Отдельно отметим, данный подход подразумевает честные и справедливые отношения при отборе и найме между работником и организацией. В то же время, представители австрийской экономической школы выступают против теории «социальной справедливости», т.к. она ставит под сомнение права собственности, навязывает перераспределение дохода, основана на принуждении людей [2].

Указанные выше некоторые выводы, вытекающие из положений австрийской экономической школы, являются систематизированной совокупностью теоретических постулатов, определенных в трудах Л. фон Мизеса – классика этой школы. В своей работе «Человеческая деятельность», он на основе «праксиологии» (теории человеческой деятельности), рассматривает некоторые аспекты трудовых взаимоотношений, относящихся к отбору персонала. А в основе праксиологии (с определенной долей условности) – каталлактика (наука об обмене), в том числе между потенциальным работником и работодателем. И, в данном случае, закономерно говорить об отборе персонала, что непосредственно связано, по мнению Л. Мизеса, со спросом потребителей на продукцию (услуги). Эффективность этого отбора обусловлено селективной функцией рынка: больше спрос потребителей, больше вознаграждение, отбираются более квалифицированные работники [3].

Интересно, по нашему мнению, использование специфического метода – «метода идеаль-

ных конструкций» (абстрагирование от некоторых обстоятельств) при объяснении неудач отдельных работников при отборе.

По мнению Л. Мизеса, образование (как часто мы привыкли считать), не оказывает на это никакого влияния, так как оно «порождает имитацию и рутину», не воспитывает творческих личностей [3]. Кумулятивный импульс роста творческих людей (а значит и успех при отборе) зависит от их критического подхода к «тому, чему их учила школа» [3].

С учетом указанного выше метода, успех при отборе у того, кто больше полагается не на диплом, а на конкретные требования работодателя, занимается самообразованием. С современных позиций это означает, что успешный кандидат еще до отбора должен «формировать» свою творческую и трудовую активность: готовиться к выполнению своих будущих функциональных обязанностей [4].

По нашему мнению, «идеальной» ситуацией при отборе персонала является такая, когда будущий работник будет получать не только вознаграждение за произведенный им продукт труда, но и получать удовлетворение от процесса труда [3]. Но вместе с тем, условно амбивалентным звучит утверждение Л. Мизеса, что, если будущий работник - «творческий гений», его результаты труда в нематериальной и материальной форме (идеи, теории, произведения искусства и т.д.) не будут являться «продуктами труда» [3].

Заключение. Суммируя вышесказанное, отметим, что, представители австрийской экономической школы, на наш взгляд, внесли свой достойный вклад в решении вопросов, связанных с отбором персонала, т.к. в условиях современного наукоемкого производства и рыночной конкуренции «качество» человеческих ресурсов является определяющим фактором выживания и экономического положения организаций. Но важен не только сам процесс отбора персонала, а и формирование положительного мнения о компании-работодателе что является одним из условий эффективного найма персонала [5].

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд./Пер.с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2009. – 848 с.
2. Уэрта де Сото Х. Социально-экономическая теория динамической эффективности/ Хесус Уэрта де Сото; пер. с англ. В. Кошкина под. ред. А. Куряева. – Челябинск: Социум, 2011. – 409 с. (Серия «Австрийская школа». Вып.6)
3. Мизес Л. фон Человеческая деятельность: трактат по экономической теории/ Людвиг фон Мизес; пер. с 3-го испр. англ. изд. А.В. Куряева. – Челябинск: Социум, 2012. – 878 с.
4. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов/ А.А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А.А. Литвинюка.-3-е изд., перераб. и доп. – Москва: издательство Юрайт, 2024.- 461с. <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-535714#page/1> (дата обращения: 10.03.2024).
5. Стасёнок Д.Ю., Калининская Е.С., Захарова Л.Н. Исследование особенностей отбора и отбора персонала современных организаций в условиях усиления кадровых рисков // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2020. - №8. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-osobennostey-podbora-i-otbora-personala-sovremennyh-organizatsiy-v-usloviyah-usileniya-kadrovyyh-riskov> (дата обращения: 10.03.2024).

References:

1. Armstrong M. Human resource management practices. 10th ed./ Per.s English ed. S.K. Mordovina. – St. Petersburg: Peter, 2009. – 848 p.
2. Huerta de Soto H. Socio-economic theory of dynamic efficiency/Jesus Huerta de Soto; lane from English. V. Koshkina under. ed. A. Kuryaeva. – Chelyabinsk: Society, 2011. – 409 p. (Series «Austrian school». Issue 6)
3. Mises L. von Human activity: a treatise on economic theory/Ludwig von Mises; trans. from the 3rd edition English ed. A.V. Kuryaeva. – Chelyabinsk: Society, 2012. – 878 p.
4. Personnel management: textbook and workshop for universities/A.A. Litvinyuk [et al]; edited by A.A. Litvinyuk.-3rd ed., revised. and additional – Moscow: publishing house Jurait, 2024.- 461с. <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-535714#page/1> (дата обращения: 03/10/2024).
5. Stasenok, D.Y, Kalinskaya, E.S, Zakharova, L.N. Study of the features of selection and selection of personnel of modern organizations in the context of increasing personnel risks //Economics and business: theory and practice. 2020. №8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-osobennostey-podbora-i-otbora-personala-sovremennyh-organizatsiy-v-usloviyah-usileniya-kadrovyyh-riskov> (referral date: 03/10/2024).

Информация об авторе:

Бакшеев Сергей Леонидович, кандидат экономических наук, доцент, кафедра «ГМУ и УП», БУ ВО ХМАО-Югры «Сургутский государственный университет», baksheev_sl@surgu.ru
Sergey L. Baksheev, Candidate of Economics, Associate Professor, Department of "GMU and UP", Educational Institution of the Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Yugra , "Surgut State University".