**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**ИМЕНИ В.Н. ТАТИЩЕВА»**

Факультет цифровых технологий и кибербезопасности

Кафедра цифровых технологий

**Реферат**

**«Психологическая диагностика профессионально важных качеств личности: онлайн-тестирование и компьютерные программы для оценки степени выраженности профессиональных компетенций и личностных качеств сотрудников компании. Технологии: хедхантинг (headhunting), executive search, онлайн-рекрутмент, скрининг, аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс, лизинг персонала»**

выполнена в рамках изучения дисциплины

«Психология профессиональной деятельности»

Направление подготовки: 09.03.02 Информационные системы и технологии

Направленность (профиль): Прикладные информационные системы

Исполнитель: студент группы ДИФ-15

Кузургалиев Р.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Преподаватель: доцент

Джамелова Г.П.. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оценка «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»

Астрахань – 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

[**Исторические предпосылки профессионального отбора** 3](#_Toc210676680)

[**Эволюция подходов: от профессиоцентризма к личностно-ориентированной модели** 4](#_Toc210676681)

[**Разграничение понятий: профессиональный отбор при найме и психологический отбор** 5](#_Toc210676682)

[**Психологический отбор и профессионально важные качества (ПВК)** 6](#_Toc210676683)

[**Системный подход к изучению профессионально важных качеств** 7](#_Toc210676684)

[**Классификации ПВК и их связь с эффективностью деятельности** 8](#_Toc210676685)

[**Психограмма как основа современного профессионального отбора** 9](#_Toc210676686)

[**Структура и условия эффективности процедуры профессионального отбора** 10](#_Toc210676687)

[**Современные технологии в оценке персонала: синтез методологии и инструментов** 11](#_Toc210676688)

[**Хедхантинг (Headhunting)** 14](#_Toc210676689)

[**Executive Search** 15](#_Toc210676690)

[**Онлайн-рекрутмент** 15](#_Toc210676691)

[**Скрининг** 15](#_Toc210676692)

[**Аутсорсинг** 16](#_Toc210676693)

[**Аутстаффинг** 16](#_Toc210676694)

[**Фриланс** 17](#_Toc210676695)

[**Лизинг персонала** 17](#_Toc210676696)

[**Источники** 18](#_Toc210676697)

## **Исторические предпосылки профессионального отбора**

Изучением вопроса профессионального отбора занимались многие отечественные (Е.А. Климов, В.А.Бодров, М.Л. Басов, С.Г. Геллерштейн, Ф.Р. Дунаевский, К.Х. Кекчеев, В.М. Новиков, С.М. Мельников, А.Р. Лурия, П.М. Рубинштейн,Г.П. Логинова, М.О. Мдивани, А.А. Фрумкин, Т.П. Зинченко, Л.В. Винокуров и др.) и зарубежные (Г. Мюнстерберг, Ф. Парсонс, В. Штерн, Ф. Тейлор и др.) ученые.

Первые исследования профессионального отбора как метода преодоления несоответствия человека и профессии происходят в рамках психотехники (В. Штерн, Г. Мюнстерберг, И.Н. Шпильрейн, Ф. Баумгартен, С.Г. Геллерштейн и др.).

Своим масштабным практическим распространением профессиональный отбор обязан Г. Мюнстербергу, который начал изучать профессионального отбора с учетом психологических особенностей человека, моделируя наиболее ответственных функций и операций той или иной профессиональной деятельности. Также он одним из первых начал разрабатывать и использовать психологические тесты для оценки профессиональных способностей человека.

Тейлор был следующим, кто поспособствовал дальнейшему развитию системы профессионального отбор. В основе его концепции научной организации труда (НОТ), лежала идея о том, что управление людьми- это ключевой фактор организации труда и повышения его производительности. Особое внимание Тейлор уделял созданию системы поиска и отбора персонала при организации труда.

Ф.Р. Дунаевский, руководствуясь целями «рациональности», «продуктивности» рабочей силы, также делал упор на организацию правильного профессионально-психологического отбора специалистов. Тем самым предполагался поиск наиболее пригодных к работе лиц.

В 80-90 гг. с увеличение числа аварий в энергетике и на транспорте, на фоне низкой производительности труда, привели к разработке психологами автоматизированных систем прогнозирования профессиональной пригодности, созданию профессиографических материалов. Так, например, под руководством В.К. Тарасова была разработана уникальная персонал-технология отбора и подготовки менеджеров, элементы которой используются и сегодня. Профессиональный отбор возник в психотехники в качестве средства, позволяющего добиться высоких производительных показателей и профессиональной надежности и безопасности в труде. В исследованиях психологов было подтверждено положение о связи индивидуально психологических, физиологических особенностей, профессиональной подготовленности и других характеристик с показателями производительности и безопасности труда.

## **Эволюция подходов: от профессиоцентризма к личностно-ориентированной модели**

Однако ключевым недостатком ранних исследований психотехников был акцент на изучение соответствия человека профессии с профессиоцентрической позиции. Т.е. профессиональный отбор рассматривался в контексте «человек для профессии».

В дальнейшем были преодолены данные тенденции в исследование профессионального отбора, благодаря включенности личности в процесс выбора профессии, определения профессионального пути, профессионального становления (Е.А. Климова, Э.Ф. Зеер, В.А. Бодров, Е.М. Ивановой Н.С. Пряжников, Е.Р. Романова, К.К. Платонов, В.В. Давыдов, В.С. Лазарев и др.).

В психологической науке существует огромное множество определений «профессионального отбора», которые подчас характеризуют разные процессы.

Так, В.А. Бодров, давая определение психологическому отбору, указывает на его направленность выявлять состояние, степень развития совокупности психологических качеств личности, которые продиктованы требованиями конкретных профессий или специальностей и способствуют успешному их овладеванию и последующей эффективной рабочей деятельности [1, с.178].

В свою очередь, В.А. Толчек использует термин «профессиональный отбор» в рамках найма и определяет его как процесс практического выделения из имеющихся кандидатов тех, которые способны в данных условиях создать наиболее эффективное выполнение возложенных на них задач [13, с.164].

Каждый из авторов определения профессионального отбора, говорит о продуктивности данного процесса, результатом которого должна быть эффективность выполнения профессиональной деятельности.

Термин «эффективность», как правило, трактуется как общая результативность деятельности в единицах объема производственной работы, времени, затраченного на ее выполнение, и допущенных при этом ошибок (Н.И. Майзель, В.Д. Небылицын, Б.М. Теплов) [32, с.254].

## **Разграничение понятий: профессиональный отбор при найме и психологический отбор**

Однако, не смотря на общность определений «профессионального отбора», нужно отметить, что каждый из авторов вкладывает описание совершенно разных процессов в данное понятие. С позиции В.А. Бодрова «профессиональный отбор» - это соотношение личности и профессиональной деятельности в рамках совокупности психологических качеств, необходимых для выполнения данной деятельности. По В.А. Толчек «профессиональный отбор» - это выбор из ряда претендентов на выполнение должностных обязанностей, в рамках определенных условий, наиболее подходящего.

Таким образом, необходимо развести понятия «профессионального отбора при найме» и «психологического отбора», которые не тождественные друг другу. Так, в ситуации найма важно учитывать не только степень соответствия человека профессиональным обязанностям, которые будут на него возложены, но и необходимо рассматривать человека в контексте ряда других организационных факторов (корпоративная культура, рабочее место, состояние здоровья и т.п.).

Т.С. Кабаченко, рассматривая систему критериев профессионального отбора в структуре найма персонала, выделила следующие её составляющие: 1.требования определенной должности; 2.ресурсы организации, обеспечивающие удовлетворенность трудом; 3. Направленность и характер возможных изменений в организации; 4.особенности организационной культуры; 5принципы, критерии, образования команды или особенности малой группы [13, с.165].

Таким образом, результатом профессионального отбора при найме должен стать выбор не самого наилучшего, а наиболее профессионально пригодного работника.

По В.А. Бодрову профессиональная пригодность является отражением реального уровня развития профессионально важных качеств для конкретной деятельности, которые формируются и проявляются на этапах жизненного и профессионального пути. К их числу относятся качества, характеризующие особенности трудового воспитания и обучения, профессиональной подготовленности, психологической структуры личности, состояния здоровья и физиологических функций, физического развития, которые определяются требованиями профессии. К тому же профессиональная пригодность зависит от уровня удовлетворенности человека процессом и результатом труда [1, с.350].

## **Психологический отбор и профессионально важные качества (ПВК)**

В случае «психологического отбора» ключевым является диагностика и прогнозирование психологических особенностей конкретной профессиональной деятельности, которые определяют требования к личности специалиста, его способностям, своеобразным сочетаниям индивидуально-психологических качеств.

А.В. Карпов дает следующее определение психологического профессионального отбора: «психологический профотбор - специализированная процедура, направленная на определение состояния, степени развития совокупности психологических качеств личности, которые определяются требованиями конкретной профессии или специальности и способствуют успешному овладению и последующему эффективному выполнению трудовой деятельности» [16, с. 71].

Иными словами, психологический отбор - мероприятие, направленное на выявление уровня психологического соответствия кандидата определенной профессии. При этом, осуществляя процедуру профессионального отбора, необходимо исследовать не весь спектр индивидуально психологических качеств кандидата, а только тех из них, которые профессионально важны.

Профессионально важные качества (ПВК) - это такие качества, которые влияют на эффективность деятельности и на успешность её освоения [16, с.71].

По мнению В.Д. Шадрикова, ПВК выступают в роли тех внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности. Они являются узловым моментом формирования психологической системы деятельности.

## **Системный подход к изучению профессионально важных качеств**

Современные исследования профессионально важных качеств (Е.А. Климов, В.Д. Шадриков, А.В. Карпов) проводятся на основе системного подхода. Это означает, во-первых, что каждая деятельность требует определенной совокупности профессионально важных качеств, а во-вторых, последняя является не «механической» суммой качеств, а их закономерно организованной системой. Т.о. между отдельными ПВК устанавливаются функциональные взаимосвязи компенсаторного и содейственного типов. Сама система профессионально важных качеств выступает как определенный симптомокомплекс субъектных свойств, специфичный для той или иной деятельности. Он не задан в готовом виде, а формируется у субъекта в ходе освоения им деятельности.

При этом выделяются ведущие и базовые профессионально важные качества. Ведущие ПВК - профессионально важные качества, которые характеризуются наибольшей непосредственной связью с параметрами деятельности. Базовые ПВК - профессионально важные качества, которые имеют наибольшее число внутрисистемных связей с другими качествами, и, следовательно, занимают центральное место во всей системе качеств. И хотя эти качества могут не коррелировать значимо с параметрами деятельности, однако они не менее, а часто - более - важны для ее реализации. В свою очередь, одно и то же ПВК в разных случаях может выступать либо как ведущее, либо как базовое, либо как то и другое одновременно[5, с. 66].

## **Классификации ПВК и их связь с эффективностью деятельности**

На основе психологического изучения профессии И.Н. Шпильрейном и С.Г. Геллерштейном были описаны следующие группы ПВК: ПВК, выражающие стойкие индивидуальные особенности субъекта деятельности, которые трудно поддаются тренеровки; ПВК поддающиеся тренеровки и ПВК, подверженные функциональному распаду под влиянием определенных условий труда [13, с.166].

Исходя из предложенной классификации ПВК, преобладание того или иного вида ПВК в структуре профессиональной деятельности, выделяет два вида профпригодности: абсолютная и относительная. Абсолютная профессиональная пригодность относится к профессиям, где преимущественно требуются ПВК, которые не поддаются тренировки. К профессиям, в которых не требуются специальных ПВК, - относительная пригодность.

Важно понимать, что любая деятельность характеризуется определенными основными параметрами, прежде всего производительностью, качеством и надежностью. При этом, в системе ПВК одни профессионально важные качества могут влиять только на один параметр деятельности, а другие на все.

Григорьева М.В. отмечает, что не все ПВК связаны с параметрами деятельности линейной зависимостью (например, чем выше уровень развития ПВК, тем эффективнее деятельность). Ряд ПВК связан с параметрами деятельности нелинейной зависимостью. В этом случае параметры деятельности принимают наибольшие значения не на максимальных и не на минимальных, а на некоторых средних, оптимальных, уровнях развития ПВК [5, с.67].

Кроме того, наибольшее развитие некоторых ПВК нередко ведет к ослаблению других профессионально важных качеств. Это так называемые анти-ПВК, которые эффективности профессиональной деятельности. Так, например лица с более высоким интеллектом с детства привыкают полагаться на свой интеллект, у многих из них повышается самооценка, формируются индивидуалистичный стиль деятельности, неумение работать в коллективе, самоуверенность и т.д., что в свою очередь будет тормозом эффективности в профессиональной деятельности, где предполагается коллективная работа.

## **Психограмма как основа современного профессионального отбора**

ПВК служат основой для составления модели успешного профессионала, которая служит основой для подбора психодиагностических методик и прогнозирования с их помощью успешности будущей профессиональной деятельности претендентов на конкретную вакансию.

Под моделью успешного профессионала подразумевается психограмма, понимаемая как выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности (ПВК) или препятствующих успешному ее выполнению (анти-ПВК).

Психограмма является составной частью профессиограммы, которая в свою очередь включает описание не только необходимых ПВК, но и включает описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, противопоказаний по состоянию здоровья и многое другое [7, с.65].

По содержанию психограмма для профессионального отбора включает две группы требований: а) требования для любого среднего работника, которые определяют некомпенсируемые и необходимые ПВК; б) желательные требования, определяющие возможность достижения высокого уровня профессионального мастерства. Кроме того, психограмма такого рода должна содержать перечень психологических противопоказаний, т.е. тех характеристик личности, которые определяют неспособность к данной профессии.

## **Структура и условия эффективности процедуры профессионального отбора**

Составление психограммы является одним из основных этапов профессионального отбора. А.В. Карповым была разработана следующая структура профотбора:

1. Психологическое изучение деятельности, которое необходимо для выявления профессионально важных качеств. На этом этапе должна быть раскрыта внутренняя структура деятельности и дан не просто перечень психических процессов, которые необходимы для выполнения конкретной деятельности, а показана целостная картина их взаимосвязи.

2. Разработка критериев эффективности деятельности, подбор показателей успешности выполнения профессиональных задач, для доказательства правильности выделенных ПВК.

3. Подбор методик для диагностики выбранных ПВК у кандидатов.

4. Предварительное измерение ПВК у работающих лиц. Сюда входит сравнительный анализ результатов тестирования по эффективности групп, вычисление корреляций между показателями деятельности и показателями выполнения тестовых заданий.

5. Проведение процедуры профотбора.

6. Определение прогностической степени разработанной системы профотбора путем сопоставления результатов отбора с реальной успешностью деятельности сотрудников [16, с.273].

Особое место в исследовании профессионального отбора отводится проблеме повышения его прогностичности и надежности. Для решения данной проблемы Н.И. Майзелем, В.Д. Небылицыным, Б.М. Тепловым были выделены три условия эффективного профессионального отбора, к которым относятся: знание реальной структуры рабочих операций и практических требований, предъявляемых конкретным видом деятельности; разработка наиболее пригодных для целей отбора методических приемов; наличие четкой, не допускающей квантификации производимых оценок [13, с.166].

## **Современные технологии в оценке персонала: синтез методологии и инструментов**

Итак, обобщением выше сказанного может служить понимание «профессионального отбора» с двух позиций: с позиции найма персонала в организацию и с психологической позиции, где упор делается на выявление и диагностику психологических аспектов профессиональной пригодности.

В рамках психологического отбора профессиональная пригодность определяется как соответствие психологических качеств личности требованиям конкретной профессии к этим качествам. Результатом данного соответствия выступает успешное овладение и последующее выполнение трудовой деятельности. При этом, к психологическим качествам, которые выявляются при отборе, относится не весь спектр индивидуально психологических качеств человека, а только те из них, которые профессионально важны (ПВК). Т.о. ПВК выступают в роли внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности. Соответственно правильное выявление и диагностика профессионально важные качества является основой прогностичности и надежности профессионального отбора.

Современный арсенал инструментов для оценки и управления персоналом является многогранным и комплексным. Психологическая диагностика и автоматизированные системы онлайн-тестирования позволяют с высокой степенью объективности оценить не только профессиональные знания, но и критически важные для успеха в должности личностные качества сотрудников. Эти технологии становятся основой для принятия взвешенных кадровых решений, начиная от этапа отбора и заканчивая планированием индивидуального развития.

Одновременно с этим, развитие таких технологий, как хедхантинг, аутсорсинг и аутстаффинг, демонстрирует переход к более гибким, проектно-ориентированным и стратегическим моделям управления человеческими ресурсами. Умение компаний комбинировать эти подходы — использовать точные методы диагностики, эффективные платформы для оценки и адаптивные формы работы с кадрами — становится ключевым конкурентным преимуществом в условиях "войны за таланты".

Онлайн-тестирование и компьютерные программы для оценки профессиональных компетенций и личностных качеств представляют собой комплексные решения, которые позволяют организациям объективно и эффективно измерять потенциал сотрудников и кандидатов, минимизируя бумажную волокиту и влияние человеческого фактора. Эти системы предлагают широкий спектр инструментов и функций, охватывающих как профессиональные знания (hard skills), так и гибкие навыки (soft skills), обеспечивая тем самым целостный портрет работника. Современные платформы, такие как PLANKA от ANCOR, HRSCANNER, SkillCode и многие другие, предоставляют HR-специалистам возможность не только проводить тестирования, но и автоматически генерировать детальные отчеты, сравнивать сотрудников между собой, выстраивать рейтинги и на основе этих данных принимать точные кадровые решения в области подбора, развития, мотивации и формирования кадрового резерва.

Основу процесса составляет технология создания и назначения тестов. После того как HR-специалист определяет цели оценки — будь то отбор кандидатов, аттестация текущих сотрудников, выявление потребностей в обучении или планирование карьерного роста — он с помощью интуитивного конструктора платформы создает тестовые задания. Эти задания могут быть самыми разными: от вопросов с множественным выбором и открытых ответов до сложных кейсов и симуляций рабочих ситуаций. Системы позволяют настраивать такие параметры, как ограничение по времени, количество попыток прохождения, а также использовать механизмы защиты от списывания, например, рандомизацию вопросов и ответов, что обеспечивает достоверность результатов. Сотрудники или кандидаты получают ссылку-приглашение на электронную почту, переходят по ней в свой личный кабинет и проходят тестирование в удобное для себя время, после чего система мгновенно обрабатывает данные.

Что конкретно оценивают эти системы, так это широкий спектр характеристик. Для оценки профессиональных компетенций (hard skills) используются тесты профессиональных знаний, которые проверяют специфические для должности умения — например, знание законодательства для юриста или языков программирования для разработчика . Не менее важной является диагностика мягких навыков (soft skills), куда входят лидерство, коммуникация, стрессоустойчивость, клиентоориентированность, критическое мышление и многие другие. Некоторые платформы, как, например, SkillCode, фокусируются на глубокой аналитике сразу 42 гибких навыков, предоставляя сотруднику и компании четкое понимание сильных сторон и зон для роста . Кроме того, существуют тесты способностей, оценивающие интеллект (IQ), скорость мышления и аналитические способности, а также опросники, направленные на выявление структуры мотивации и личностных особенностей, что в совокупности позволяет составить полный психологический и профессиональный портрет человека.

Главным преимуществом и результатом использования таких платформ является автоматическая генерация подробных и понятных отчетов. Эти отчеты визуализируют результаты в виде графиков и диаграмм, что позволяет быстро интерпретировать данные без ручной обработки. К примеру, система может показать, насколько тот или иной сотрудник соответствует эталонному профилю целевой должности, выявить его сильные и слабые компетенции, а также потенциальные факторы риска, такие как склонность к конфликтам или низкий уровень лояльности. На основе этого отчета HR-менеджеры и руководители могут принимать обоснованные решения о найме, составлении индивидуальных планов развития (ИПР), планировании обучения, формировании кадрового резерва и ротации персонала, тем самым значительно повышая эффективность управления человеческими ресурсами в компании.

## **Хедхантинг (Headhunting)**

Хедхантинг представляет собой целенаправленный поиск и переманивание высококвалифицированных специалистов, которые не находятся в активном поиске работы. Речь идет о так называемых «пассивных» кандидатах — успешных профессионалах, уже построивших карьеру в компаниях-конкурентах или смежных отраслях. Этот процесс требует глубокого анализа рынка, установления конфиденциальных контактов через профессиональные сети и убеждения кандидата рассмотреть новую возможность, предлагая ему не просто работу, а качественный карьерный скачок, существенное повышение дохода или доступ к уникальным проектам. Хедхантинг используется для закрытия ключевых позиций, где требуются узкоспециализированные навыки или уникальный опыт, который невозможно найти через традиционные каналы рекрутинга.

## **Executive Search**

Executive Search — это элитная разновидность хедхантинга, ориентированная исключительно на поиск и подбор руководителей высшего звена. Данная услуга носит характер стратегического консалтинга и чаще всего осуществляется на эксклюзивных условиях удержания. Это подразумевает выплату компанией-заказчиком значительного аванса, что гарантирует глубокую вовлеченность консультанта в процесс. В рамках Executive Search проводится не просто поиск кандидатов, а комплексное исследование бизнес-среды и корпоративной культуры заказчика, чтобы найти не просто профессионала, а лидера, который будет полностью соответствовать долгосрочным стратегическим целям компании и сможет влиять на ее будущее.

## **Онлайн-рекрутмент**

Онлайн-рекрутмент является наиболее массовым и распространенным методом привлечения кандидатов, находящихся в активном поиске работы. Его суть заключается в публикации вакансий на специализированных интернет-площадках, таких как HeadHunter или LinkedIn, а также в профессиональных сообществах и социальных сетях. Этот подход позволяет за короткое время получить значительный поток откликов и подходит для закрытия вакансий среднего и линейного уровня. Онлайн-рекрутмент характеризуется относительно низкой стоимостью, высокой скоростью и широким охватом аудитории, что делает его базовым инструментом в арсенале современного рекрутера.

## **Скрининг**

Скрининг — это критически важный этап первичного отбора, который следует за массовым привлечением кандидатов. Его главная задача — эффективно отфильтровать большой поток откликов и выделить тех соискателей, которые формально соответствуют минимальным требованиям вакансии. Скрининг может осуществляться как автоматически, с помощью систем отслеживания кандидатов, которые фильтруют резюме по ключевым словам, так и вручную, когда рекрутер бегло просматривает анкеты. Часто скрининг включает краткое телефонное интервью для проверки базовой информации и мотивации кандидата. Этот процесс позволяет сэкономить время и сосредоточить усилия на работе с наиболее подходящими претендентами.

## **Аутсорсинг**

Аутсорсинг представляет собой передачу непрофильных бизнес-функций или целых процессов на обслуживание внешней специализированной компании. В отличие от других кадровых моделей, при аутсорсинге компания-заказчик платит не за труд сотрудников, а за конкретный результат работы. Классическими примерами являются передача на сторону бухгалтерского обслуживания, IT-поддержки, юридического сопровождения или клининга. Основная цель аутсорсинга — позволить компании сконцентрировать ресурсы и управленческое внимание на своем основном бизнесе, одновременно снижая операционные затраты и получая доступ к высокой экспертизе в непрофильных областях.

## **Аутстаффинг**

Аутстаффинг — это модель работы с персоналом, при которой сотрудник юридически оформлен в штат кадрового агентства, но фактически работает на площадке и над задачами компании-заказчика. В этой ситуации официальным работодателем, отвечающим за выплату заработной платы, налогов и соблюдение трудового законодательства, выступает агентство. Заказчик же сохраняет полный операционный контроль над работой специалиста, ставит ему задачи и интегрирует его в свои бизнес-процессы. Главная цель аутстаффинга для компании — легально оптимизировать расходы на персонал, снизить административную и налоговую нагрузку, а также получить гибкость в управлении численностью команды без прямого расширения собственного штата.

## **Фриланс**

Фриланс предполагает привлечение независимых специалистов для выполнения разовых задач или конкретных проектов. Взаимоотношения между компанией и фрилансером строятся на гражданско-правовой основе — через договор подряда или оказания услуг. Компания платит за оговоренный результат, не неся при этом никаких социальных обязательств, характерных для трудовых отношений. Фриланс широко распространен в таких сферах, как дизайн, программирование, копирайтинг, маркетинг и консультационная деятельность. Эта модель идеально подходит для быстрого и экономичного решения конкретных задач без долгосрочных обязательств перед исполнителем, предоставляя бизнесу максимальную гибкость.

## **Лизинг персонала**

Лизинг персонала во многом схож с аутстаффингом, но имеет ключевую особенность. Если аутстаффинг часто используется для переоформления уже работающих сотрудников, то лизинг — это предоставление компании нового, подобранного агентством персонала на определенный срок. Кадровое агентство самостоятельно находит, проверяет и оформляет в свой штат сотрудников, которых затем «сдает в аренду» компании-заказчику для выполнения конкретных задач или проектов. Эта модель идеально подходит для решения временных кадровых потребностей, вызванных сезонностью бизнеса, запуском краткосрочных проектов, длительным отсутствием штатного сотрудника или необходимостью быстрого масштабирования без постоянного расширения штата.

## **Источники**

"Психодиагностика профессионально важных качеств как ориентировочная основа профессионального отбора" URL: https://studentopedia.ru/psihologiya/psihodiagnostika-professionalno-vazhnih-kachestv-kak-orientirovochnaya-osnova-professionalnogo.html.