

ТЕХНОЛОГИИ НАЙМА ПЕРСОНАЛА И ИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

А.А. Макурина, канд. экон. наук, доцент

Е.В. Дуброва, студент

**Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ
(Россия, г. Краснодар)**

DOI:10.24412/2500-1000-2023-4-2-40-43

***Аннотация.** В данной статье рассмотрены технологии найма персонала и их эффективность. Описываются методы, которые используются менеджерами по персоналу для поиска и оценки кандидатов на вакантные должности, а также проблемы, которые могут возникнуть при отборе персонала. В статье подчеркивается важность правильного выбора методов и учета конкретных потребностей организации. Обсуждаются традиционные и нетрадиционные методы отбора персонала, а также эффективность их использования.*

***Ключевые слова:** технологии найма персонала, подбор персонала, отбор персонала, методы подбора, эффективность найма персонала.*

Подбор и отбор персонала является важнейшей функцией управления человеческими ресурсами, которая включает в себя привлечение и идентификацию потенциальных кандидатов на вакантные должности в организации. Это процесс поиска, идентификации и отбора наиболее квалифицированного кандидата на определенную работу.

Набор и селекция имеют решающее значение для любой организации, поскольку это помогает создавать и поддерживать компетентную и дееспособную рабочую силу. В последние годы использование технологий подбора персонала становится все более популярным, поскольку это помогает организациям оптимизировать процесс подбора персонала, снизить затраты и повысить качество своих сотрудников.

В данной статье будут рассмотрены технологии подбора персонала и их эффективность в процессе найма и отбора. Но перед этим, следует дать определение, что же такое подбор и отбор персонала.

Подбор персонала – определение кандидатов на должности, из которых организация будет отбирать наиболее подходящих для неё сотрудников.

Отбор персонала – изучение профессиональных, психологических характеристик человека, чтобы понять его пригодность для данной должности и работы, а также

выбор наилучшего из числа претендентов по критериям квалификации, опыта, личных качеств, интересов компании и сотрудника.

Методы поиска необходимых кандидатов. Менеджеры по персоналу используют различные методы для поиска необходимых кандидатов на вакантные должности. Эти методы можно разделить на внутренний, внешний и онлайн-подбор персонала.

Внутренний подбор персонала включает в себя продвижение по службе или наем существующих сотрудников для заполнения вакантных должностей в организации. Это экономически эффективный метод подбора персонала, который помогает повысить лояльность и мотивацию сотрудников. Внутренний подбор персонала также может улучшить возможности удержания сотрудников и карьерного роста внутри организации.

Внешний подбор персонала предполагает привлечение кандидатов из-за пределов организации для заполнения вакантных должностей. Этот метод включает объявления о вакансиях, рекомендации сотрудников, ярмарки вакансий и агентства по подбору персонала. Внешний подбор персонала выгоден, поскольку он расширяет круг потенциальных кандидатов и повышает вероятность поиска наиболее квалифицированного кандидата на работу.

Онлайн-подбор персонала – это современный метод подбора персонала, который использует технологии и Интернет для привлечения и идентификации потенциальных кандидатов. Этот метод включает в себя доски объявлений о вакансиях, платформы социальных сетей, онлайн-системы поиска работы и системы отслеживания кандидатов. Онлайн-подбор персонала становится все более популярным в последние годы, поскольку он экономичен, действенен и имеет более широкий охват по сравнению с традиционными методами подбора персонала.

Как только потенциальные кандидаты будут определены, следующим шагом будет выбор наиболее квалифицированного кандидата на эту работу. Менеджеры по персоналу используют различные методы для оценки навыков, знаний и опыта кандидата. Новая система и внедрение цифровых элементов для регистрирования, оценки производительности, опросов рабочих, расчета дохода сотрудников и всего подобного создает для компании вектор гибкости [4].

Эти методы можно разделить на традиционные и нетрадиционные:

– Традиционные методы отбора персонала включают в себя резюме, собеседования, проверку рекомендаций и биографических данных. Резюме используются для отбора кандидатов на основе их квалификации, опыта и навыков. Собеседования используются для оценки знаний кандидата, его коммуникативных навыков и индивидуальности. Проверка рекомендаций используется для проверки трудовой деятельности кандидата, в то время как проверка биографических данных используется для проверки криминального прошлого кандидата, образования и других квалификаций.

– Нетрадиционные методы отбора персонала включают тесты на когнитивные способности, личностные тесты, моделирование работы и центры оценки. Тесты на когнитивные способности оценивают логические способности кандидата, умение решать проблемы и аналитические способности. Личностные тесты оценивают личностные черты кандидата и поведенче-

ские тенденции. Моделирование работы используется для оценки навыков и знаний кандидата с помощью имитируемой рабочей среды, в то время как центры оценки используются для оценки навыков и способностей кандидата с помощью серии упражнений и тестов.

Но не стоит забыть о том, что несмотря на развитие данной сферы, так или иначе, возникают, абсолютно разные проблемы, при подборе персонала. Несмотря на многообразие методов, используемых при подборе персонала, в процессе найма и отбора может возникнуть ряд проблем. Некоторые из распространенных проблем включают:

– Нехватка квалифицированных кандидатов – распространенная проблема, с которой сталкиваются менеджеры по персоналу в процессе подбора персонала. Эта проблема особенно распространена в отраслях, где ощущается нехватка квалифицированных рабочих. Чтобы преодолеть эту проблему, организациям необходимо принять стратегии привлечения и удержания лучших специалистов, такие как предложение конкурентоспособной заработной платы и льгот, предоставление возможностей для карьерного роста и инвестиции в обучение и развитие сотрудников.

– Высокая стоимость найма персонала. Набор персонала и отбор подходящего кандидата могут быть дорогостоящими, особенно если процесс найма включает в себя многочисленные собеседования, тесты и оценки. Стоимость найма также может быть высокой, если организация использует кадровые агентства или внешних консультантов. Чтобы снизить затраты на подбор персонала, организации могут использовать экономически эффективные методы подбора персонала.

Также при подборе персонала возникает ряд и других проблем, например, следующие:

– Предвзятость: менеджеры по персоналу могут предвзято относиться к определенным кандидатам, например, к кандидатам из той же среды или со схожими интересами;

– Отсутствие объективности: менеджеры по персоналу могут слишком полагать-

ся на свое личное мнение или чувства при выборе кандидатов;

– Неточные описания вакансий. Неточные описания вакансий могут привести к выбору неподходящих кандидатов;

– Плохие методы найма: неправильные методы найма, такие как опора исключительно на объявления о вакансиях или рекомендации сотрудников, могут привести к ограниченному кругу кандидатов;

– Недостаток общения: Плохое общение между менеджерами по персоналу и кандидатами может привести к недопониманию и неправильному толкованию.

В заключении стоит отметить, что технологии найма произвели революцию в наборе и отборе персонала. Менеджеры по персоналу имеют в своем распоряжении широкий спектр инструментов для выявления, привлечения и найма подходящих кандидатов. Традиционные и нетрадиционные методы отбора предоставляют ме-

неджером по персоналу различные подходы к оценке навыков, знаний и опыта кандидатов.

В соответствии со стратегической перспективой предприятия, управление человеческими ресурсами всегда должно быть ориентировано в первую очередь на людей, на рассмотрение людей как отправной и конечной точки развития всего предприятия в целом [5].

Однако такие проблемы, как предвзятость, отсутствие объективности, неточные описания должностей, неправильные методы найма и отсутствие коммуникации, могут подорвать эффективность процессов найма и отбора. Чтобы преодолеть эти проблемы, менеджеры по персоналу должны применять лучшие практики, такие как разработка точных описаний должностей, использование различных методов найма и поощрение разнообразия и интеграции на рабочем месте.

Библиографический список

1. Титова С.В. Подходы к пониманию сущности подбора, отбора и найма персонала / С.В. Титова, Л.А. Медведева // Наука Красноярья. – 2017. – Т. 6. – №1-2. – С. 302-308.
2. Земцов А.В. Современные методы подбора персонала как инструмент повышения эффективности деятельности организации / А.В. Земцов, Г.Д. Петрова // Менеджмент и маркетинг: теория и практика: сборник научных статей. – Чебоксары, 2018. – С. 490-496.
3. Малинина Е.А. Современные процедуры найма и отбора персонала, подходы к оценке их эффективности / Е.А. Малинина // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы Международной научно-практической конференции. – 2019. – С. 109-114.
4. Макурина А.А., Кувалдина Е.А. HR и цифровая трансформация: технологии в управлении персоналом // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – № 1-1 (83). – С. 129.
5. Сапунова Т.А., Агаркова А.А. Управление человеческими ресурсами в рамках стратегической перспективы предприятия // Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития. Сборник научных статей 12-й Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Курск, 2022. – С. 106.

RECRUITMENT TECHNOLOGIES AND THEIR EFFECTIVENESS

A.A. Makurina, *Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*

E.V. Dubrova, *Student*

**Academy of Marketing and Social Information Technologies – IMSIT
(Russia, Krasnodar)**

***Abstract.** This article discusses the technologies of hiring personnel and their effectiveness. It describes the methods used by HR managers to search and evaluate candidates for vacant positions, as well as problems that may arise during the selection of personnel. The article emphasizes the importance of choosing the right methods and taking into account the specific needs of the organization. Traditional and non-traditional methods of personnel selection are discussed, as well as the effectiveness of their use.*

***Keywords:** recruitment technologies, recruitment, personnel selection, recruitment methods, recruitment efficiency.*