

ВАЖНОСТЬ РОЛИ СОВРЕМЕННОГО РЕКРУТИНГА В ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

А. Е. Савчук, О. А. Брищук

Научный руководитель: Т. В. Филиппова, м. э. н.
Брестский государственный технический университет,
Республика Беларусь, г. Брест, ул. Московская, 267
olgabrishchuk2006@mail.ru

В современном бизнесе рекрутинг занимает ключевую позицию. Компании постоянно ищут новые таланты, чтобы увеличить продуктивность и достичь новых высот. Эффективность подбора персонала напрямую влияет на общую производительность организации в будущем. Фирмы, которые успешно находят и удерживают сотрудников, получают конкурентные преимущества и достигают высоких результатов.

Ключевые слова: рекрутинг, подбор персонала, менеджмент, найм рабочих, поиск кадров.

IMPORTANCE OF THE ROLE OF MODERN RECRUITING IN ENTERPRISE ORGANIZATIONS

A. E. Savchuk, O. A. Brishchuk

Scientific supervisor: T. V. Filippova, Master of Economic Sciences
Brest State Technical University,
Republic of Belarus, Brest, st. Moskovskaya, 267
olgabrishchuk2006@mail.ru

Recruiting is a key part of modern business. Companies are constantly looking for new talent to increase productivity and reach new heights. The effectiveness of recruiting directly affects the overall performance of the organization in the future. Firms that successfully find and retain employees gain competitive advantages and achieve high results.

Keywords: recruiting, personnel selection, management, hiring workers, personnel search.

Важность этого вопроса заключается в том, что рекрутинг является основным элементом системы управления персоналом, определяющим будущий успех или неудачу компании. Понимание потребностей и бизнес-стратегии критически важно для успешного рекрутинга, так как это позволяет правильно определить профиль кандидата и сосредоточиться на поиске нужных специалистов.

Изучение роли современного рекрутинга имеет большое значение, поскольку в условиях быстро меняющегося рынка труда и глобализации менеджеры вынуждены постоянно адаптировать свои стратегии управления человеческими

ресурсами. Рекрутинг, как ключевой элемент управления, играет важную роль в формировании организаций, способных эффективно реагировать на новые вызовы. Технологический прогресс и цифровизация процессов трансформируют подходы к подбору персонала. Вместо традиционных методов, таких как размещение вакансий в печати или стандартные собеседования, все чаще используются современные и более эффективные инструменты. Искусственный интеллект, алгоритмы машинного обучения и онлайн-платформы для подбора кадров значительно ускоряют процесс найма, повышают его качество и помогают лучше соответствовать кандидатам требованиям вакансий.

Цель исследования роли современного рекрутинга заключается в анализе влияния новых методов и технологий на процесс подбора персонала. Это включает изучение актуальных трендов, оценку эффективности различных подходов, влияние на организационную культуру и измерение результатов рекрутинговых стратегий. Исследование также направлено на понимание того, как адаптировать рекрутинг к изменениям на рынке труда, чтобы компании могли привлекать и удерживать талантливых сотрудников.

Определение рекрутинга, основанное на использовании электронных ресурсов, представляет собой процесс поиска, привлечения и найма работников. Иными словами, он охватывает все этапы, начиная с определения потребностей компании в кадрах. В зависимости от размера организации, процесс подбора персонала может осуществляться несколькими сотрудниками. В крупных компаниях это может быть команда рекрутеров, тогда как в малых предприятиях за эту задачу могут отвечать один или два человека.

Рекрутинг можно охарактеризовать и так: подбор кадров представляет собой бизнес-процесс, который является одной из ключевых задач менеджеров по персоналу и рекрутеров. Это также основное направление работы кадровых агентств. В иностранном словаре термин «рекрутинг» определяется как наем работников через специализированные организации.

Теперь мы можем сформулировать понятие «рекрутинг» на основе вышеуказанного современного определения. Рекрутинг представляет собой систематическую деятельность, направленную на выявление, привлечение и отбор кандидатов, которые могут удовлетворить потребности организации в человеческих ресурсах. Этот процесс включает использование психометрических методов, социологических исследований и анализа рынка труда для оптимизации подбора кандидатов и повышения эффективности рекрутинга. Процессы подбора персонала в компаниях варьируются в зависимости от их размера, структуры и сфер ответственности различных отделов.

Наиболее распространенные участники процесса рекрутинга.

1. Профессиональные рекрутеры – они непосредственно занимаются привлечением новых сотрудников в организацию и проводят полный цикл подбора персонала, включая идентификацию, отбор и финальный выбор кандидатов.

2. Менеджеры по персоналу – хотя они также могут участвовать в подборе сотрудников, в последние годы их внимание сосредоточено на задачах, связанных с управлением человеческими ресурсами, таких как адаптация новых работников, формирование команд и повышение общей эффективности труда.

3. Владельцы и руководители отделов – этот вариант чаще встречается в относительно новых компаниях с небольшим числом сотрудников и открытыми вакансиями.

Рекрутеры работают в тесном контакте с HR-менеджерами, которые специализируются на организации и развитии человеческих ресурсов в компании. Отделы по подбору персонала и HR могут быть интегрированными или раздельными.

Теперь, когда более-менее понятно, кто такой рекрутер, необходимо разобраться, какие задачи он может решать. Специалисты, проработавшие в этой сфере не один год, могут выполнять самые разные задачи. К ним можно отнести следующие.

1. Обеспечение надежного подбора необходимого персонала, способного полностью удовлетворить потребности работодателя.
2. Организация замены персонала, когда специалист временно не может выполнять свои обязанности.
3. Поиск, а также обучение персонала.
4. Продвижение бренда на кадровом рынке.
5. Обеспечение надежного подбора персонала, способного полностью удовлетворить потребности работодателей.

Главная цель рекрутера – сформировать штат из действительно компетентных специалистов, полностью отвечающих потребностям заказчика. При этом подбор персонала осуществляется на четко определенных условиях, с учетом целого ряда параметров. Как правило, существенными условиями являются уровень образования, реалии рынка труда и род деятельности.

Для привлечения специалистов, способных достичь поставленных целей и удовлетворить потребности компании, используются различные подходы.

1. Социальные и психологические тесты. Эти тесты помогают определить, насколько кандидат подходит для компании. Обычно кандидаты проходят личностные опросники и интеллектуальные тесты.
2. Бизнес-кейсы. Рекрутер предлагает кандидату проанализировать конкретную ситуацию и предложить оптимальное решение, что позволяет оценить подходы к работе будущего сотрудника.
3. Интервью с временными рядами. Этот метод позволяет потенциальным сотрудникам рассказать о своем профессиональном росте на протяжении определенного времени, описывая ключевые моменты, где они продемонстрировали свои навыки.
4. Игровое интервью. Этот формат помогает оценить, насколько кандидат знаком с конкретной работой, а также создает более расслабленную атмосферу.
5. Привлечение талантливых специалистов из других компаний. На практике этот способ поиска новых сотрудников используется довольно часто.
6. Отбор кандидатов среди выпускников профессиональных курсов или вузов. Это отличный способ выявить перспективных, но неопытных специалистов.
7. Поиск будущих сотрудников через закрытые и открытые источники. Рекрутеры активно используют сообщества и социальные сети для поиска кандидатов на конкретные вакансии.

Деятельность рекрутера представляет собой взаимосвязанный процесс, целью которого является привлечение ценного кандидата на вакансию компании. Однако этот процесс может занять не только несколько дней, но и недели, а иногда и месяцы. Это связано с тем, что поиск подходящего кандидата, который полностью соответствует требованиям компании, осуществляется поэтапно,

и между этими этапами могут проходить значительные промежутки времени. Давайте подробнее рассмотрим, чем занимается рекрутер.

Как происходит рекрутинг?

1. Точное определение персонала, который ищет компания. Это первый этап, на котором рекрутер составляет список требований компании или отдельных отделов перед размещением объявления о вакансии.

2. Формирование описания вакансии. После того как требования были установлены, можно перейти к созданию качественного описания вакансии. Этот этап следует рассматривать как важную составляющую успешной стратегии подбора кадров.

3. Разработка плана подбора персонала.

4. Запуск процесса поиска. Важно задействовать все доступные инструменты, которые помогут оптимизировать время на подбор. Можно применить парсер для извлечения информации о кандидатах из резюме и поисковых сайтов, чтобы автоматически перенести данные в базу компании. Кроме того, стоит использовать социальные сети.

5. Отбор кандидатов.

6. Составление расписания и проведение собеседования.

7. Уведомление о предложении.

8. Поиск в профессиональных сообществах.

9. Стажировка и обучение.

В настоящее время услуги по подбору персонала пользуются большим спросом, поскольку правильный выбор кандидатов способствует повышению производительности, увеличению прибыли и снижению затрат на незанятые позиции. Рекрутинг позволяет компаниям находить сотрудников с уже имеющимся опытом, что исключает необходимость дополнительных расходов на обучение.

Кроме того, компании часто сталкиваются с текучестью кадров и застоем в работе, если сотрудники не подобраны должным образом. Поэтому, обратившись в кадровое агентство, можно избежать подобных проблем и сконцентрироваться на своей деятельности.

Когда на правильные позиции назначаются подходящие люди, талантливые сотрудники способны помочь бизнесу – от малых предприятий до международных корпораций – достичь впечатляющих результатов. В противном случае некомпетентные работники могут привести к серьезным проблемам, вплоть до краха компании. Недостаток необходимых специалистов влечет за собой упущенную выгоду, а низкая производительность сотрудников может привести к стагнации в бизнес-процессах. Кроме того, многие компании сталкиваются с различными вызовами, такими как мобильность рабочей силы, нехватка квалифицированных кадров, различия между поколениями и необходимость формирования бренда работодателя. Поскольку поиск талантов – это сложный процесс, требующий профессиональных навыков и знаний, вероятность успеха значительно возрастает, если рекрутер учитывает текущие тенденции. Успешные рекрутеры осведомлены о своей деятельности, понимают важность эффективности и скорости работы, расставляют приоритеты и используют доступные ресурсы. Повышая индивидуальные результаты, они могут улучшить общую эффективность компании. Только опытный рекрутер способен создать привлекательный имидж работодателя на рынке труда и продемонстрировать кандидатам, в каких компаниях лучшие специалисты действительно хотят работать.

Рекрутинг играет важную роль в успехе любого бизнеса. Ниже перечислены некоторые аспекты, которые подчеркивают его важность.

1. Поиск и привлечение талантов.
2. Повышение производительности.
3. Формирование культуры компании.
4. Экономия средств.
5. Стратегическое планирование.
6. Улучшение имиджа компании.
7. Адаптация к изменениям.

Подбор персонала – это не просто процесс найма, а стратегически важная функция, которая влияет на все аспекты бизнеса. Эффективный подбор персонала создает основу для устойчивого роста, инноваций и конкурентного преимущества компании на рынке.

Список использованных источников

1. Ребрикова, Н. В. Особенности использования рекрутинга в системе управления персоналом организации / Н. В. Ребрикова // Инновации и инвестиции. – 2021. – № 5. – С. 79–82.
2. Никифорова, С. В. Роль рекрутинга в эффективности менеджмента организации / С. В. Никифорова // Форум молодых ученых. – 2018. – № 1 (17). – С. 778–780.
3. Павлова, В. В. Роль профессионального отбора кадров в системе управления персоналом / В. В. Павлова, Л. С. Теленная // Современные проблемы экономики и менеджмента. – 2016. – С. 212–215.
4. Конобеева, А. Б. Особенности поиска, отбора и найма персонала современной организации / А. Б. Конобеева // Труд и вызовы современности. – 2023. – С. 102.
5. Ксенофонтова, А. А. Проблемы подбора персонала и рекрутинга / А. А. Ксенофонтова // Актуальные проблемы экономики и управления : материалы II Всероссийской науч.-практич. конфер., г. Гжель, 27 мар. 2020 г. / Гжельский гос. ун-тет. – Гжель, 2020. – С. 52.

© Savchuk A. E., Brishchuk O. A., 2024