

Рамазанова Дарья Дмитриевна

студентка

Рябова Марина Анатольевна

канд. экон. наук, доцент, заведующая кафедрой
ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный
педагогический университет им. И.Н. Ульянова»
г. Ульяновск, Ульяновская область

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ- РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ ПРИЕМЕ ПЕРСОНАЛА НА РАБОТУ

***Аннотация:** в статье освещаются аспекты повышения эффективности работы организации-работодателя в контексте подбора персонала. Анализируются ключевые элементы, способствующие привлечению специалистов, применение современных методик оценки профессиональных компетенций и оптимизация взаимодействия всех сторон, задействованных в процессе подбора кадров.*

***Ключевые слова:** совершенствование, организация, работодатель, прием персонала, кадровая политика, эффективный найм, технологии подбора, конкурентоспособность.*

В связи с развитием рыночной системы в России большую значимость приобретает рынок трудовых ресурсов. Поэтому политика предприятия по приему персонала на работу является главенствующей и играет важную роль для достижения миссии и целей организации. Работа любой организации неизбежно связана с необходимостью комплектования штата. Прием персонала на работу новых работников не только обеспечивает режим нормального функционирования организации, но и закладывает фундамент будущего успеха. От того, насколько эффективно поставлена работа по приему персонала, в значительной степени зависит качество человеческих ресурсов, их вклад в достижение целей организации и качество производимой продукции или предоставляемых услуг.

Совершенствование деятельности организации-работодателя при приеме персонала является важным аспектом управления кадровыми ресурсами. В условиях современных динамичных изменений на рынке труда, компаний необходимо постоянно оптимизировать свои методы и подходы к подбору сотрудников, чтобы привлекать и удерживать лучших специалистов. Эффективный процесс найма сотрудников не только способствует созданию высококвалифицированной команды, но и формирует положительный имидж работодателя. Успешная реализация этих задач требует комплексного подхода, включающего четкую стратегию поиска, объективные критерии оценки кандидатов и последовательное взаимодействие с ними на всех этапах приема.

Работа с персоналом в организации – это не просто механический процесс, а важная инвестиция в будущее предприятия. Улучшение практик найма, таких как использование современных технологий, для оценки кандидатов, предоставление обратной связи и создание благоприятной атмосферы на собеседованиях, может значительно повысить качество подбора работников. Таким образом, актуальность темы совершенствования деятельности работодателя в процессе приема персонала обуславливается необходимостью адаптации к современным требованиям и повышением конкурентоспособности на рынке труда.

Максимально эффективное использование трудового потенциала работников любой организации – это залог продуктивной деятельности и стратегического развития. На данный момент от кадровой политики зависит не только деятельность предприятия, а развитие отраслей, и соответственно жизнеспособность и конкурентоспособность страны, ее стабильность и устойчивое развитие.

Кадровая политика определяется авторами научной и учебной литературы по-разному, но имеет общие признаки. Так, например, Одегов Ю.Г. определяет кадровую политику как целостную систему работы с персоналом, которая объективно обусловлена конкурентоспособностью организации, объединяет в себе различные формы, модели и методы кадровой работы и имеет целью создание

сплоченного, высокопроизводительного и ответственного коллектива, способного оперативно реагировать на постоянные изменения внешней и внутренней среды [4, с. 15].

Такого же подхода к определению кадровой политики придерживается Рогов Е.И. [5, с. 71]. Согласно определению Лапшовой О.А., кадровая политика – это совокупность методов, которые направлены на развитие и сохранение кадрового потенциала, а также система основополагающих принципов, которые направлены на реализацию системы управления человеческими ресурсами организации [3, с. 324].

Горленко О.А. определяет кадровую политику как систему теоретических взглядов, принципов, правил и соответствующих норм, которые определяют ключевые направления работы с персоналом и обеспечивают приведение человеческих ресурсов в соответствии со стратегией организацией [2, с. 101].

На данный момент от кадровой политики зависит не только деятельность предприятия, а развитие отраслей, и соответственно жизнеспособность и конкурентоспособность страны, ее стабильность и устойчивое развитие. Кадровая политика является частью политики организации и должна полностью соответствовать концепции ее развития [8, с.89].

Детальная проработка, подробное описание и систематическая динамика критериев оценки необходимы, формируя следующие ориентиры и преимущества:

- создание оснований для разработки инструментов измерения показателей эффективности труда;
- уточнение предмета оценки;
- возможность сориентировать персонал на выполнение обязанностей на надлежащем уровне, а также в соответствии с целями и задачами предприятия;
- упорядочение системы требований в соответствии с занимаемой должностью;

- мотивация персонала к эффективной и результативной работе;
- возможность оценки персонала публичной и понятной для всех работников [1, с. 188].

Возможно определение не только количественных, но и качественных показателей с помощью оценочного инструментария.

В целях оптимизации процессов найма персонала в организации рекомендуется обратить внимание на следующие ключевые аспекты.

1. Автоматизация процесса рекрутинга. Интеграция передовых программных решений способствует сокращению временных затрат на выполнение стандартных задач, таких как фильтрация резюме и организация собеседований. Формирование базы данных резюме с возможностью детального поиска по заданным критериям не только ускоряет процесс подбора, но и повышает его эффективность за счет обеспечения доступа к актуальной информации о кандидатах [6, с. 145].

2. Применение HR-аналитики. Использование данного подхода, основанного на анализе данных, собранных с помощью различных HR-технологий, таких как системы управления кандидатами и платформы для рекрутинга, способствует более точному планированию и принятию обоснованных решений, что в итоге улучшает качество подбора персонала.

3. Прямой поиск кандидатов. Эта стратегия предполагает активное привлечение специалистов с нужной квалификацией, независимо от их текущего статуса занятости. Включает в себя и поиск сотрудников в конкурентных компаниях. Такой подход обеспечивает доступ к высококвалифицированным специалистам, способным стать ценным дополнением команды.

4. Разработка карты компетенций. Наличие четко определенной карты компетенций способствует точному определению профессиональных навыков, требуемых для каждой должности, что упрощает процесс подбора и оценки

кандидатов и повышает качество найма за счет ясности и структурированности требований.

5. Мониторинг эффективности подбора персонала. Регулярный анализ результатов подбора позволяет выявлять недостатки и вносить необходимые изменения в процесс, что способствует его улучшению и сокращению времени на заполнение вакантных позиций.

6. Повышение квалификации управленческого персонала в области психологии и подбора сотрудников. Специалисты, владеющие знаниями в области личностных характеристик и мотивации кандидатов, способны принимать более обоснованные решения и снижать риск ошибок при выборе сотрудников.

7. Разработка четкого алгоритма процесса подбора и адаптации персонала. Стандартизация этапов и процедур обеспечивает унифицированный подход к каждому новому сотруднику и способствует формированию гармоничной корпоративной культуры [7, с. 34].

Следует подчеркнуть, что конкретные методы и последовательность этапов подбора персонала могут варьироваться в зависимости от специфики деятельности компании, ее размера и корпоративной культуры. Тем не менее, применение вышеуказанных направлений позволит существенно повысить эффективность процесса подбора персонала и улучшить качество привлекаемых кандидатов.

Резюмируя вышеизложенное отметим, что правильная организация кадровой политики предприятия должна включать в себя: благоприятный микроклимат в коллективе, достойный уровень организационной культуры, адекватные и взаимные уважительные отношения руководства предприятия с сотрудниками, минимальный уровень текучести кадров. Следовательно, грамотная кадровая политика является ключевым фактором, способствующим повышению эффективности процесса приема персонала и улучшению общего функционирования организации.

Список литературы

1. Вотинцева С.А. Теоретические основы повышения эффективности деятельности по подбору персонала / С.А. Вотинцева // Достойный труд – основа стабильного общества: материалы XV Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 14–18 ноября 2023 года). – Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2023. – С. 187–190. EDN EABVBD

2. Горленко О.А. Управление персоналом: учебник для вузов / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаяева. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2024. – 217 с.

3. Лапшова О.А. Управление персоналом: учебник и практикум / О.А. Лапшова [и др.]; под общ. ред. О.А. Лапшовой. – М.: Юрайт, 2024. – 406 с.

4. Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, В.В. Павлова, А.В. Петропавловская. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2023. – 575 с.

5. Рогов Е.И. Психология управления персоналом: учебник / Е.И. Рогов [и др.]; под общ. ред. Е.И. Рогова. – М.: Юрайт, 2024. – 350 с.

6. Рябова М.А. Особенности стимулирования персонала в управлении промышленным предприятием / М.А. Рябова // Социальная политика и социология. – 2013. – №1 (91). – С. 165–177. – EDN RWGTRX.

7. Рябова М.А. Механизм формирования трудовых отношений на предприятии (организации): учебное пособие / М.А. Рябова, Е.Г. Куликова. – Ульяновск: Регион-Инвест, 2018. – 100 с. – ISBN 978-5-86045-956-4. – EDN XQAQNB.

8. Рябова М.А. Управление трудовыми ресурсами: учебное пособие / М.А. Рябова, Е.Г. Куликова. – Ульяновск: Ульяновский государственный педагогический университет им. И.Н. Ульянова, 2017. – ISBN 978-5-86045-910-6. – EDN ZVQAAR.