

Гасникова Светлана Юрьевна

канд. культурологии, доцент

Мардовина Ксения Игоревна

студентка

ФГБОУ ВО «Нижневартовский государственный университет»

г. Нижневартовск, ХМАО – Югра

**ЭФФЕКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ
ТАЛАНТЛИВЫХ СОТРУДНИКОВ В УСЛОВИЯХ
ВЫСОКОЙ КОНКУРЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

Аннотация: статья исследует эффективные стратегии привлечения талантливых сотрудников в условиях высокой конкуренции на рынке труда. Рассмотрено, как традиционные методы, такие как повышение заработной платы и улучшение условий труда, так и инновационные подходы, включающие использование цифровых технологий, развитие корпоративной культуры и создание бренда работодателя. Особое внимание уделено роли социальных медиа, платформ для поиска работы и аналитики данных в процессе привлечения талантов.

Ключевые слова: привлечение сотрудников, удержание специалистов, конкурентоспособные условия.

В современном мире, где знания и инновации становятся ключевыми факторами успеха, привлечение и удержание талантливых сотрудников является одной из наиболее важных задач для организаций. Высокая конкуренция на рынке труда, особенно в таких областях, как технологии, финансы и наука, требует от компаний разработки эффективных стратегий для привлечения лучших специалистов. В условиях глобализации и цифровизации экономики компании сталкиваются с необходимостью не только предлагать конкурентоспособные условия труда, но и создавать привлекательный имидж, который бы выделял их среди множества других работодателей.

Актуальность данной темы обусловлена растущим дефицитом квалифицированных кадров и усилением конкуренции за таланты. Поскольку компании сталкиваются с трудностями при поиске и привлечении высококвалифицированных специалистов. В таких условиях традиционные методы, такие как повышение заработной платы, уже не являются достаточными для привлечения и удержания талантов.

В научной литературе вопросами разработки эффективных стратегий привлечения талантливых сотрудников занимались такие исследователи, как М. Армстронг [1], Р.С. Каплан [2], А.Я. Кибанов [3], А.А. Малышев [4]. В их работах сформулированы ключевые принципы и методы, необходимые для успешного привлечения высококвалифицированных специалистов, а также выделены основные преимущества, которые обеспечивают такие стратегии: повышение конкурентоспособности компании на рынке труда, сокращение времени на поиск и адаптацию сотрудников, улучшение качества найма и долгосрочное удержание талантов. Среди ключевых элементов успешных стратегий исследователи выделяют формирование привлекательного имиджа работодателя, использование цифровых технологий для поиска кандидатов, внедрение программ развития и мотивации, а также создание условий для профессионального и личностного роста сотрудников.

Однако, несмотря на значительное количество исследований, остаются недостаточно изученными вопросы адаптации стратегий привлечения талантов к специфике различных отраслей, а также интеграции традиционных и инновационных подходов в условиях динамично меняющегося рынка труда. Кроме того, мало внимания уделяется анализу долгосрочного эффекта от внедрения таких стратегий, что делает данную тему перспективной для дальнейшего исследования.

Целью данной научной статьи является анализ эффективных стратегий привлечения квалифицированных работников в условиях высокой конкуренции на рынке труда.

Чтобы рассматривать эффективные стратегии для привлечения талантливых сотрудников, необходимо точно понимать значение термина «талантливый сотрудник». Талантливый сотрудник – это специалист, обладающий уникальными профессиональными навыками, высоким уровнем компетентности и способностью к инновационному мышлению. Такой сотрудник не только эффективно выполняет свои обязанности, но и вносит значительный вклад в развитие компании, предлагая новые идеи и решения. Талантливые сотрудники часто отличаются высокой мотивацией, стремлением к постоянному развитию и способностью адаптироваться к изменениям. Их ценность для организации заключается не только в текущих результатах, но и в потенциале, который они могут реализовать в долгосрочной перспективе [4, с. 12].

Для того чтобы привлечь и, что особенно важно, удержать талантливых сотрудников, компании необходимо начать с формирования сильного и привлекательного бренда работодателя. Сегодня сотрудники ценят не только высокий уровень дохода, но и возможность работать в организации, которой можно гордиться. Активная позиция компании в социальных сетях, регулярная публикация контента, который отражает корпоративную культуру и успехи команды, а также участие в социально значимых проектах значительно повышают привлекательность работодателя в глазах потенциальных и текущих сотрудников. В основном выделяют два основных вида стратегий по привлечению сотрудников – традиционные и инновационные.

Хоть ранее и подчеркивалось, что традиционные методы уже не являются достаточными для привлечения талантов, но все равно они остаются важным инструментом для компаний, особенно в условиях высокой конкуренции. К ним относятся:

1. Конкурентоспособная заработная плата и льготы.

Материальные стимулы, включая высокий уровень заработной платы, бонусные программы и социальные льготы, остаются важным фактором привлечения кандидатов на рынке труда. Согласно исследованию, проведенному компанией Selecty совместно с сервисом «Работа.ру», 61% соискателей указывают

на уровень дохода как на один из ключевых критериев при выборе работодателя, а также на наличие крайне важные льгот, таких как медицинское страхование, оплата проезда и обучения, пенсионные программы [6].

Это подтверждает, что финансовая составляющая продолжает играть значимую роль в процессе принятия решений потенциальными сотрудниками.

Однако, как показывают современные исследования, исключительно материальные стимулы не способны обеспечить долгосрочное удержание талантливых сотрудников. Особенно это актуально для представителей поколений миллениалов и поколения Z, которые уделяют большое внимание нематериальным аспектам работы.

2. Условия труда и рабочая среда.

Комфортные условия труда, гибкий график и возможность удаленной работы становятся все более важными для кандидатов. В настоящее время больше сотрудников предпочитают полностью удаленный формат работы, что свидетельствует о значительных изменениях на рынке труда, вызванных пандемией COVID-19. Для современных специалистов крайне важно поддерживать баланс между профессиональной и личной жизнью. С переходом на удаленный режим работы многим стало сложнее отделять рабочее время от личного. В связи с этим сотрудники стремятся четко обозначать границы своей доступности, например, отключая рабочие мессенджеры в нерабочее время, и негативно реагируют на нарушения этих границ, а также на регулярные переработки [1, с. 33].

Когда сотрудники ощущают, что их мнение учитывается и они активно участвуют в принятии решений, их уровень лояльности и мотивации значительно возрастает. Для достижения этого важно регулярно организовывать встречи, на которых обсуждаются стратегические цели и планы компании, а также собирать обратную связь от сотрудников, чтобы их идеи и предложения могли быть услышаны и реализованы. Создание рабочих групп, которые занимаются решением ключевых задач и проблем, также способствует укреплению чувства ответственности и вовлеченности среди сотрудников. Такой подход не

только повышает их заинтересованность в результатах работы, но и способствует формированию командного духа и доверия к руководству [5, с. 88].

Как отмечалось ранее, традиционных стратегий уже недостаточно для удержания сотрудников, поэтому ниже рассмотрены инновационные подходы к привлечению талантов

Искусственный интеллект и машинное обучение стали неотъемлемой частью современных HR-процессов. Одним из примеров успешного применения ИИ является платформа HireVue, которая использует алгоритмы для анализа видеоинтервью кандидатов. Эти алгоритмы оценивают не только профессиональные навыки, но и soft skills, такие как коммуникабельность, эмоциональный интеллект и способность работать в команде. Подобные технологии позволяют минимизировать субъективность в процессе отбора и повысить объективность оценки кандидатов [3, с. 101].

Big Data играет важную роль в анализе рынка труда и прогнозировании потребностей в кадрах. С помощью анализа больших данных компании могут выявлять тренды, такие как востребованность определенных профессий, уровень конкуренции на рынке труда и предпочтения соискателей. Кроме того, Big Data используется для таргетированных рекламных кампаний, что позволяет привлекать кандидатов, наиболее соответствующих требованиям компании. Например, анализ данных о поведении пользователей в социальных сетях помогает HR-специалистам находить потенциальных сотрудников с нужными навыками и опытом [2, с. 65].

Немало важно упомянуть роль социальных сетей, такие как ВКонтакте, Telegram и Instagram, которые стали важным инструментом для HR-специалистов с помощью, которых можно не только публиковать вакансии, но и создавать контент, который отражает корпоративную культуру компании. Публикация историй сотрудников, видео о рабочих процессах и отзывов о жизни в компании помогает создать привлекательный имидж работодателя. Кроме того, платформы для поиска работы, такие как HeadHunter и Работа.ру, предоставля-

ют кандидатам возможность ознакомиться с отзывами о компании, что делает процесс поиска работы более прозрачным и доверительным.

Таким образом, эффективное привлечение талантов в условиях высокой конкуренции требует от компаний использования комплексного подхода, который сочетает традиционные методы с инновационными технологиями. Развитие корпоративной культуры, создание сильного бренда работодателя и использование аналитики данных являются ключевыми элементами успешной стратегии. Компании, которые смогут предложить не только материальные стимулы, но и возможность профессионального роста, участия в инновационных проектах и работы в комфортной среде, будут иметь больше шансов привлечь и удержать лучших специалистов.

Список литературы

1. Армстронг М. Главный учебник HR в мире / М. Армстронг. – М.: Альпина Паблишер, 2022. – 411 с.
2. Каплан Р.С. Стратегическое управление талантами: как привлекать, разывать и удерживать лучших сотрудников / Р.С. Каплан, Д.П. Нортон. – М.: Альпина Паблишер, 2022. – 320 с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и сокращения / А.Я. Кибанов. – М.: Кнорус, 2021. – 416 с. EDN QWAUSQ
4. Малышев А.А. Разработка и реализация стратегии конкурентных преимуществ предприятия на основе маркетинга персонала / А.А. Малышев. – ПензГТУ, 2020. – 133 с.
5. Сакетт Т. Инструменты сильного рекрутинга: как найти и привлечь талантливых сотрудников / Т. Сакетт. – М.: Альпина Паблишер, 2021. – 222 с.
6. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн. – М.: Альпина Паблишер, 2021. – 448 с.
7. Исходный код идеальной работы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://selecty.ru/source-code-it?ysclid=m88731f2qb596410541> (дата обращения: 26.03.2025).