

Задорина Кристина Михайловна

магистрант

ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОЦЕССА РЕКРУТИНГА

***Аннотация:** статья посвящена качественному подбору персонала так как от этого зависит успешная деятельность всей организации. Некачественный рекрутинг является в определенной степени и причиной текучести персонала. Профессиональный подход к отбору кадров, наличие множества процедур и регламентов, с учетом специфики деятельности каждого ее структурного подразделения, который может вести слаженную работу в условиях цифровой экономики.*

***Ключевые слова:** отбор и подбор кандидатов, вакантные должности, рекрутинг, собеседования.*

Первостепенная задача подбора и отбора персонала на вакантные должности – это удовлетворение открытого спроса в персонале согласно соотношению количества и качества.

Для решения данной задачи необходимо определить несколько фактов: на какие должности необходим набор сотрудников; какие функции и обязанности сопутствуют этой должности; какие характеристики, качества и навыки необходимы от кандидата; какие критерии разработать для поиска кандидатов, какие площадки и источники задействовать для поиска персонала, какие методы подбора применить для привлечения кандидатов и какие методы отбора применить для определения лучших из них [2, с.28].

Таким образом, алгоритм отбора персонала представлен на рисунке 1.



Рис. 1. Алгоритм отбора персонала

Многие российские компании обеспокоены сегодняшней ситуацией на рынке труда. Она связана с поиском новых сотрудников. Дефицит кадров остается актуальным по сегодняшний день. Перспективный и квалифицированный персонал найти не так легко. Поэтому рекрутинг, как сфера деятельности, сейчас очень востребована.

Рекрутинг – основная услуга, предлагаемая кадровыми агентствами и специализированными интернет-сайтами по поиску работы соискателям.

Основная цель рекрутинга – это удовлетворение интересов компании в требуемом квалифицированном персонале. Отбор и наполнение штата профессиональными сотрудниками, которые способны выполнять поставленные задачи с наибольшей самоотдачей.

Человек, занимающийся рекрутингом, должен одновременно разбираться в психологии, знать законы, особенно в области трудового законодательства, хотя бы немного разбираться в специфике той отрасли, в которую он набирает сотрудников. Особенно, когда предприятию нужен «штучный» высоквалифицированный специалист. Иначе, есть риск допустить одну из двух главных ошибок рекрутера:

- пригласить на работу не того человека;
- не пригласить на работу того человека.

Поэтому важность в том, чтобы отбором персонала занимался профессионал. Он тоже может допускать ошибки, они будут минимальные, что не повлечет больших финансовых потерь.

Перед HR-специалистом стоит задача в кратчайшие сроки отобрать большое количество соискателей на востребованные должности. Массовый рекрутинг не требует высокого профессионализма, ограничен временными рамками, имеет четкие требования и стандарты. Вид рекрутинга зависит от того, по какому критерию руководство оценивает отбор работников. Если по качеству и доступности кадров на рынке труда, то рекрутинг можно разделить на (рисунке 2).

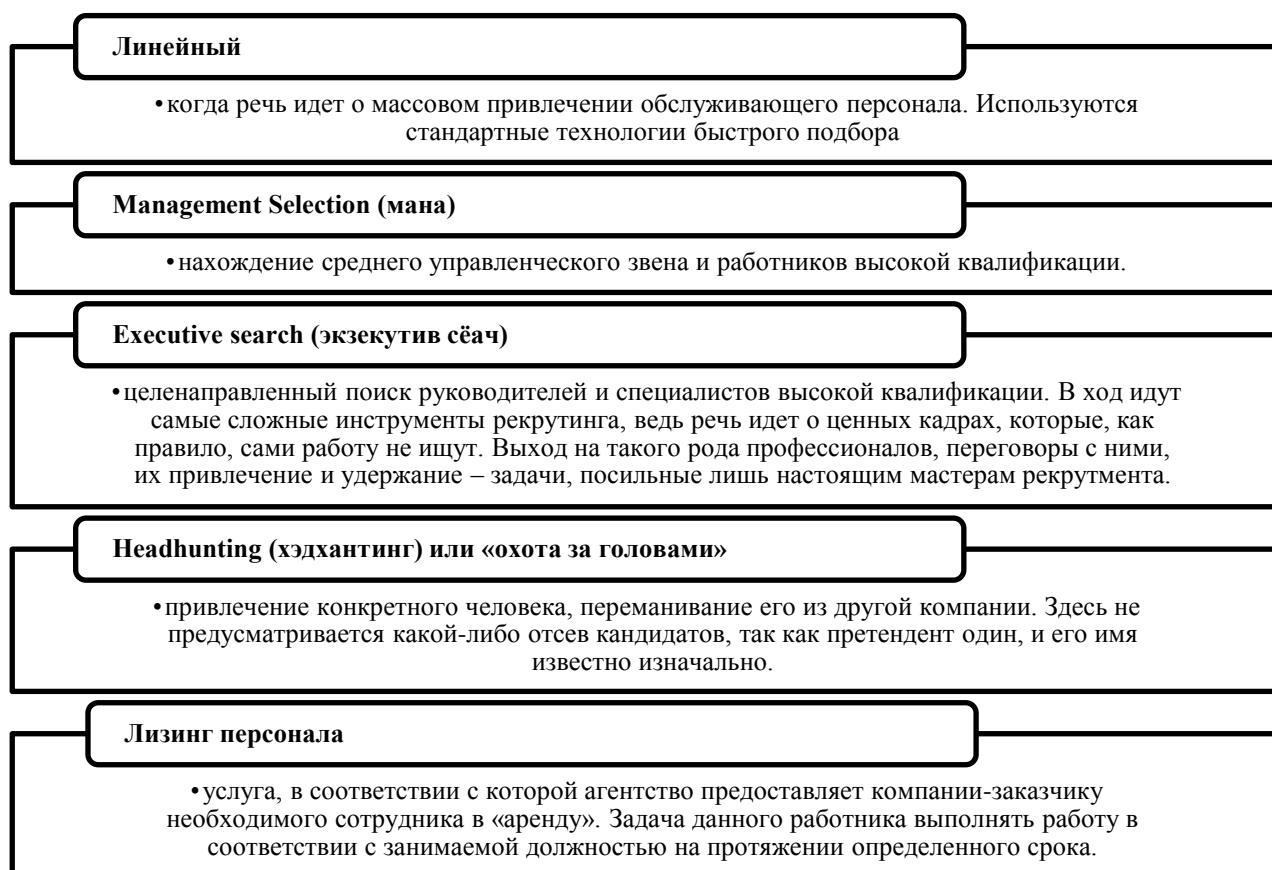


Рис. 2. Виды рекрутинга по качеству и доступности

В ходе собеседования стоит обязательно предусмотреть сессию вопросов от соискателя и ответов от рекрутера. При этом рекрутеру необходимо быть честным и не приукрашивать условия труда. Вопросы – это инструмент, который при четко поставленной задаче позволит получить важную информацию для принятия решения о приеме на работу конкретного кандидата. Интервьюеру перед началом собеседования нужно изучить резюме соискателя, чтобы не задать лишних вопросов. Лучше заранее подготовить список вопросов для интервью и быть готовым к тому, что соискатель может задать вопросы: как часто повышается заработная плата, есть ли бонусы?

Следует обратить внимание на то, что высокая работоспособность проявляется по-разному у различных типов личностей и при различном стиле работы. Соискатели, обладающие такими качествами личности, как уверенность, целеустремленность, ответственность, проявляющиеся как активные и инициативные сотрудники, обычно показывают высокую работоспособность. Чаще всего обладатели такого типа личности великолепно работают в авральном режиме при грамотном стимулировании их труда. В большинстве случаев самомотивированы, умеют рационально распределять свое время и усилия, умеют доводить любое дело до логического завершения, выносливы и стрессоустойчивы.

Оценку работоспособности можно сделать по результатам работы соискателя на предыдущих местах работы, что может быть отражено в виде достижений в резюме, рекомендациях или получено в качестве дополнительной информации в устной форме во время собеседования.

Некоторые данные о работоспособности соискателя можно будет получить только в течение или по окончании испытательного срока, обычные временные рамки которого составляют от 1 до 3 месяцев. Такое время дает возможность соискателю проявить все свои положительные качества, а работодателю увидеть, насколько данные претендента на вакансию соответствуют заявленным требованиям к сотрудникам организации.

Рекрутинг является самой распространенной функцией в системе управления персоналом организаций, не считая, конечно, кадрового администрирования. Практически все организации в той или иной мере занимаются рекрутингом самостоятельно или при помощи специализированных фирм (кадровых / консалтинговых агентств). Кроме того, рекрутмент превратился в отдельную, активно развивающуюся отрасль экономики.

Список литературы

1. Калиновская И.Н. Цифровой рекрутинг с использованием интеллектуальных диалоговых систем, построенных на принципах машинного обучения // Цифровая трансформация. – 2021. – 24–34 с.

2. Наумик В.А. Современный электронный рекрутинг (е-рекрутинг) // Стратегическое развитие социально-экономических систем в новых геоэкономических условиях. – Курск, 2021. – С. 333–336.

3. Паклинская Т.Г. Ошибки рекрутинга: как избежать разочарования в новом сотруднике // Управление развитием персонала, 2021. – С. 24–30.

4. Пискунова Е.С. Рекрутинг молодых специалистов (технология graduate recruitment) в системе адаптации персонала // Управление персоналом в программах подготовки менеджеров // Сборник материалов международного научно-практического семинара (двенадцатое ежегодное заседание). – 2019. – С. 120–121.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации: (ред. от 02.08.2019) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/