

*Задорина Кристина Михайловна*

магистрант

ФГБОУ ВО «Уральский государственный  
университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

## **МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОГО ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО МИРА**

*Аннотация:* в статье рассмотрен один из актуальных вопросов для работодателя, а именно эффективных методов и способов привлечения талантливого персонала. Неэффективная система привлечения персонала может привести к серьезным проблемам в организации, таким как текучесть кадров, неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе и др. В результате исследования автор утверждает, что, подобрав эффективные методы и инструменты, можно наладить систему привлечения и закрепления персонала.

*Ключевые слова:* рекрутинг, подбор персонала, высококвалифицированный персонал.

Привлечение персонала играет важную роль в организации, представляет собой маркетинговый процесс направленный на найм и отбор кадров для производственной деятельности. Анализ исследований различных авторов показал, что главные критерии выбора работодателя при трудоустройстве высококвалифицированных специалистов следующие:

- 1) международный статус компании;
- 2) высокооплачиваемая работа;
- 3) возможность карьерного роста.

В настоящее время во многих организациях отсутствуют социальные программы по работе с высококвалифицированными специалистами и некоторые контактируют за вакантную позицию с иностранными гражданами.

Менеджер по подбору персонала должен знать ожидания «клиента» – кандидата на вакансию, представлять его требования к будущей работе, готов ли психологически соискатель. Современный рынок труда заставляет работодателя пересматривать свои функции по отбору и найму персонала и подстраиваться под современные условия. Большинство компании склоняются к подходам к управлению персоналом event-рекрутинга. Далее рассмотрим PR-методы привлечения персонала.

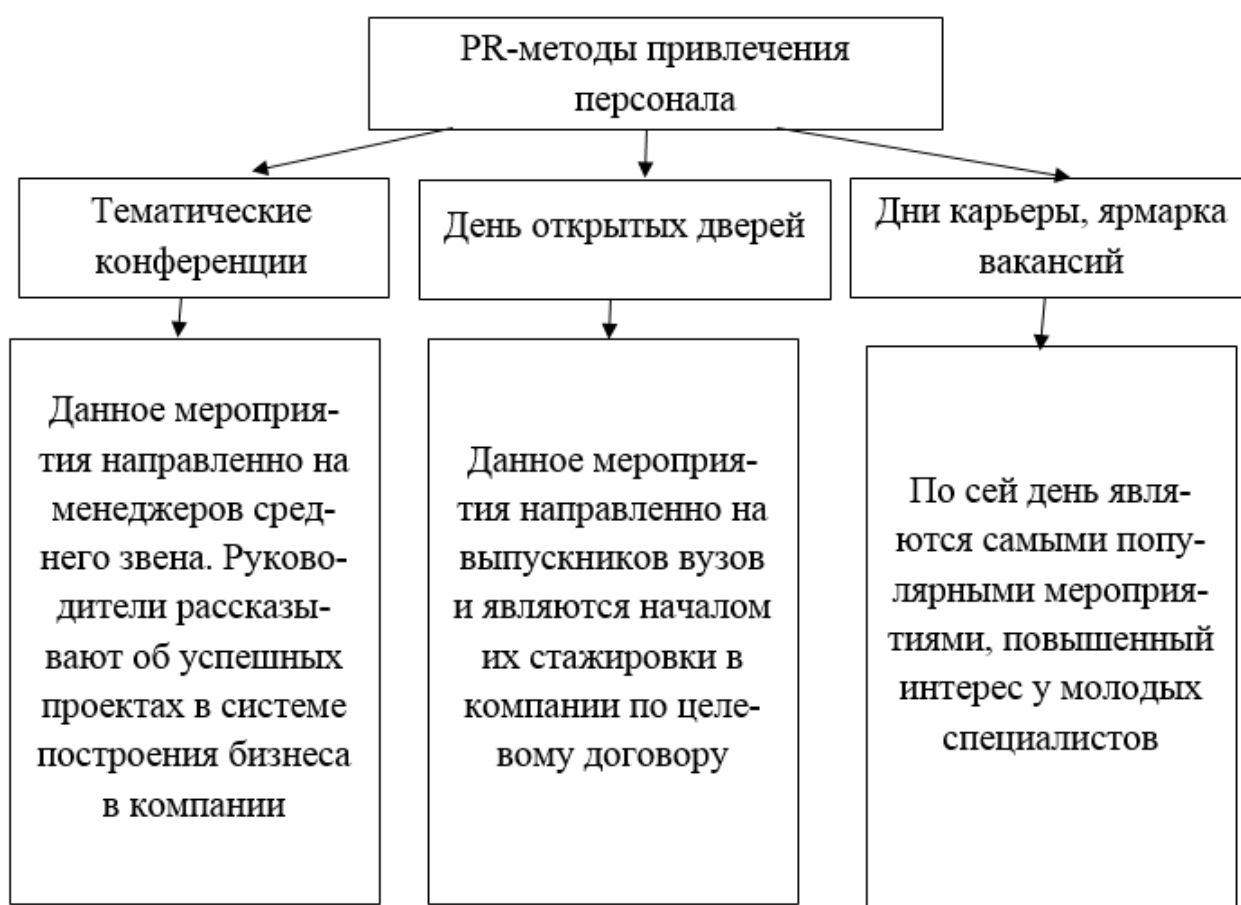


Рис. 1. Методы привлечения персонала

От обычной ярмарки вакансий современные event-мероприятия отличаются дополнительными мотивирующими акциями, которые позволяют компаниям выделиться среди других работодателей. Их отличает наличие обучающих семинаров для студентов, кейс-методы, игры направленные на логическое мышления. Данные методы позволяют проверить навыки и знания претендентов, сэкономив время на предварительном отборе, а также создать положительный образ компании. Обязательным условием для позиционирования на трудовом рынке

является создание внешнего сайта компании. Важно, чтобы кандидаты получили не только общую информацию о компании на ее сайте, но и составили некое представление о корпоративной культуре, перспективах развития и возможности собственного роста.

Каждый год появляются все новые и новые тактики в рекрутинге. Рассмотрим некоторые из новых трендов, которые рекомендуется внедрить (рисунок 2).



Рис. 2. Новые тренды рекрутинга 2022 года

Мир рекрутинга меняется каждый день, и если ищете самых лучших работников, важно иметь подходящий подход в рекрутинге. Следовать некоторым трендам, которые помогают улучшить процесс рекрутинга.

В ходе работы я выявила, что у современных образовательных организаций огромное количество рисков, связанных с привлечением молодых специалистов и омоложением штата вуза, а именно: низкий престиж профессии, низкая оплата труда и увеличивающийся объем работы, недостаточное качество подготовки выпускников в отдельных вузах, отсутствие опыта у молодых специалистов. И это далеко не все проблемы, а лишь часть их. Именно исходя из этих рисков необходимо строить дальнейшие планы по решению проблемы привлечения и удержания молодых специалистов в организации.

### ***Список литературы***

1. Пичугина А.С. Влияние HR бренда энергетической компании на привлечение высококвалифицированных кадров / А.С. Пичугина // Развитие

современной экономики: актуальные вопросы теории и практики: сборник статей IV Международной научно-практической конференции (Пенза, 5 мая 2022 года).

2. Наумик В.А. Современный электронный рекрутинг (е-рекрутинг) / В.А. Наумик // Стратегическое развитие социально-экономических систем в новых геоэкономических условиях: международная научно-практическая конференция (Курск, 15 апреля 2021 года). – Курск: Курский государственный университет, 2021. – С. 333–336.

3. Гузуева Э.Р. Подбор персонала: современные технологии поиска и отбора персонала / Э.Р. Гузуева, З.М. Ибрагимова // Умаровские чтения – 2021: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Грозный, 11 октября 2021 года). – Махачкала: Чеченский государственный педагогический университет; ИП Овчинников Михаил Артурович, 2021. – С. 85–90.

4. Управление персоналом в цифровой среде: монография / Н.А. Александрова, О.Ю. Брюхова, Л.И. Васильцова [и др.]; под ред. Л.И. Васильцовой, Н.А. Александровой. – Екатеринбург: УрГУПС, 2021. – 122 с.

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