

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 338

АЛГОРИТМ ПОДБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: ВОЗМОЖНОСТИ, РИСКИ И ОГРАНИЧЕНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ

Лоцманова Полина Михайловна

студент

Вертинова Анна Александровна

к.э.н., старший преподаватель кафедры экономики и управления
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет»,
город Владивосток

***Аннотация.** В статье изучен алгоритм подбора и найма персонала в современных условиях: возможности, риски и ограничения инструментов, в частности рассмотрены различные методы подбора и найма персонала, вклад авторов по данному вопросу. Изучена важность подбора персонала.*

The article studies the algorithm for the selection and hiring of personnel in modern conditions: opportunities, risks and limitations of tools, in particular, various methods of selection and hiring of personnel, the contribution of the authors on this issue. Studied the importance of recruitment.

***Ключевые слова:** подбор персонала, найм персонала, методы подбора и найма персонала; возможности, риски и ограничения на различных этапах алгоритма подбора и найма*

***Keywords:** selection of personnel, hiring of personnel, methods of selection and hiring of personnel; opportunities, risks and limitations at various stages of the selection and hiring algorithm*

Алгоритм подбора и найма персонала в современных условиях заключается в том, что с каждым годом растет конкуренция на рынке труда и

увеличивается число кандидатов на вакансии. В таких условиях важно иметь эффективный алгоритм подбора и найма персонала, который позволит быстро и точно определить подходящих кандидатов для компании. Кроме того, современные технологии и возможности интернета оказывают непосредственное влияние на любое управленческое решение [1], в том числе касательно кадров, например, позволяют использовать новые методы подбора и найма персонала, такие как онлайн-тестирование, анализ социальных сетей и т.д. Все это делает актуальным разработку и применение современных алгоритмов подбора и найма персонала [2].

Цель: соотнести инструменты подбора и найма персонала с этапами их осуществления, определив допустимость их использования.

Задачи:

- идентифицировать алгоритм подбора и найма персонала в современных условиях;
- определить современные инструменты подбора и найма персонала;
- сформировать возможности, риски и ограничения выявленных инструментов на различных этапах алгоритма подбора и найма.

Актуальность данной темы заключается в том, что в современных условиях рынка качественность отбора персонала стала важнейшим фактором в работе организации. Каждой организации необходимо выявлять самых лучших и подготовленных сотрудников из большого количества претендентов на вакансию, для того чтобы оставаться конкурентоспособной. Отбор среди всех кандидатов наиболее подходящего и нужного для конкретной работы, является основой успеха организации. С проблемой отбора персонала и его дальнейшего обучения сталкивается каждая организация, однако решают ее все организации по-разному.

Метод подбора и найма персонала — это процесс выбора наилучшего кандидата для занятой должности в компании. Он включает в себя различные этапы, такие как определение требований к вакансии, поиск кандидатов, оценку их квалификации и опыта работы, проведение собеседований и принятие решения о

найме [3].

Цель метода подбора и найма персонала заключается в том, чтобы найти наилучшего кандидата для конкретной должности, который соответствует требованиям компании и способен эффективно выполнять свои обязанности. Это важно для успеха компании, так как правильный выбор сотрудников может повысить производительность, улучшить качество продукции или услуг и повысить уровень удовлетворенности клиентов.

В целом, метод подбора и найма персонала является неотъемлемой частью управления персоналом в компании и помогает обеспечить эффективное функционирование бизнеса.

Существует множество методов подбора и найма персонала в современных условиях, таких как:

1. Онлайн-тестирование - позволяет быстро и эффективно оценить навыки и знания кандидатов, а также их соответствие требованиям вакансии. Однако, этот метод может быть ограничен в случае, если кандидат не имеет доступа к интернету или не может использовать компьютер [4].

2. Анализ социальных сетей - позволяет получить дополнительную информацию о кандидатах, например, о их профессиональных навыках, достижениях и образовании. Однако, этот метод может быть рискованным, так как информация, полученная из социальных сетей, может быть неполной или недостоверной.

3. Использование рекрутинговых агентств - позволяет быстро найти кандидатов с нужными навыками и опытом работы. Однако, этот метод может быть дорогим и неэффективным, если агентство не имеет достаточного опыта в поиске кандидатов для конкретной отрасли.

4. Использование технологий и программного обеспечения - позволяет автоматизировать процесс подбора и найма персонала, что ускоряет процесс и уменьшает возможность ошибок. Однако, этот метод может быть ограничен, если компания не имеет достаточных ресурсов для приобретения и поддержки соответствующего программного обеспечения.

В целом, каждый метод имеет свои преимущества и ограничения, и выбор

метода зависит от конкретной ситуации и потребностей компании. Важно учитывать все риски и ограничения инструментов, чтобы выбрать наиболее эффективный метод подбора и найма персонала.

В современных условиях степень изученности алгоритмов подбора и найма персонала достаточно высока. Существует множество различных методик, моделей и технологий, которые позволяют оптимизировать процесс подбора и найма кандидатов на работу. Например, это могут быть алгоритмы машинного обучения, системы анализа данных, социальные сети и другие инструменты.

Значительный вклад в алгоритм подбора и найма персонала в современных условиях внесли:

1. Питер Капеллутти (Peter Capelli) - профессор управления кадрами в университете Уортона, который исследует трудовые рынки и способы найма персонала.

2. Ричард Бойацис (Richard Boyatzis) - профессор управления в университете Кейс-Вестерн Резерв, который разработал модель эмоционального интеллекта и лидерства, которая используется в процессе подбора персонала.

3. Дэвид Олбрайт (David Ulrich) - профессор управления кадрами в университете Мичигана, автор концепции «HR-архитектуры», которая помогает компаниям создавать более эффективные системы управления персоналом.

4. Джон Бесанкон (John Boudreau) - профессор управления кадрами в университете Соутерн Калифорнии, который разработал методологию оценки вклада сотрудников в компанию.

5. Ричард Хэндфилд (Richard Handfield) - профессор управления кадрами в университете Небраска-Линкольн, который исследует процессы подбора и найма персонала в малых и средних компаниях.

6. Гари Ловеман (Gary Loveman) - бывший президент и CEO казино-компании Caesars Entertainment, который разработал инновационные методы оценки и подбора персонала.

7. Кэтрин Филлипс (Katherine Phillips) - профессор управления кадрами в университете Колумбия, которая исследует взаимосвязь многообразия и

эффективности команд.

8. Джеральд Розенберг (Gerald Rosenberg) - профессор управления кадрами в университете Мэриленда, который разработал методы оценки потенциала сотрудников и определения возможностей для их развития.

9. Джон Салли (John Sallie) - бывший главный HR-директор компании DuPont, который разработал методы оценки культуры компании и ее соответствия стратегии.

10. Дэвид Уайз (David Weise) - профессор управления кадрами в университете Цинциннати, который разработал методы оценки эффективности системы управления персоналом [5].

Ученые внесли значительный вклад в разработку алгоритмов подбора и найма персонала, которые позволяют учитывать не только профессиональные качества кандидатов, но и их социальные и моральные характеристики. Это позволяет сформировать более эффективные команды и повысить качество работы в организациях. Однако, несмотря на высокую степень изученности алгоритмов подбора и найма персонала, они не являются универсальными и не могут гарантировать 100% успешный результат. Важным фактором остается человеческий фактор, так как кандидаты на работу имеют индивидуальные особенности, которые не всегда могут быть учтены при использовании алгоритмов. Поэтому, важно совмещать использование алгоритмов с опытом и экспертизой профессиональных рекрутеров.

Подбор персонала важен для успешного функционирования организации, так как правильно подобранный персонал обеспечивает высокую производительность, эффективность и качество работы. Неверный выбор кандидата может привести к низкой производительности, конфликтам в коллективе, недовольству клиентов и потере денежных средств.

Подбор персонала — это процесс отбора и найма кандидатов на вакансию в организации. Он нужен для того, чтобы найти наилучшего кандидата, который соответствует требованиям должности и организационной культуре компании [6].

Кроме того, подбор персонала является важным элементом стратегии управления человеческими ресурсами и помогает компании привлекать и удерживать талантливых сотрудников.

Традиционный алгоритм подбора персонала включает следующие шаги:

1. Определение требований к кандидату на основе должностной характеристики.
2. Поиск кандидатов на работу через различные источники (объявления вакансий, базы данных, социальные сети, рекомендации и т.д.).
3. Отбор кандидатов на основе предварительных собеседований, тестирования и анализа резюме.
4. Проведение интервью с wybranными кандидатами и оценка их профессиональных и личностных качеств.
5. Принятие решения о найме на основе результатов интервью [7].

Этот алгоритм является базовым и может быть дополнен или изменен в зависимости от конкретных требований и условий компании. Например, для некоторых должностей может потребоваться проведение дополнительных тестов или анализа работы кандидата в прошлом. Также могут быть использованы специализированные программы для анализа данных и прогнозирования успеха кандидата на работе.

Также при данном алгоритме могут быть и риски, такие как:

1. Неправильный выбор кандидата, который может привести к неэффективности на рабочем месте и потере времени и ресурсов компании.
2. Дискриминация при отборе кандидатов, если используемые инструменты не справляются с оценкой кандидатов без предвзятости.
3. Нарушение конфиденциальности данных соискателей, если компания не обеспечивает достаточную защиту личной информации.
4. Низкое качество обучения и развития новых сотрудников, если программы не соответствуют потребностям компании и ее сотрудников.
5. Недостаточная эффективность аутсорсинга подбора персонала, если сторонняя фирма не имеет достаточного опыта и знаний для подбора кандидатов,

соответствующих требованиям компании.

В последнее время организации стараются применить новые нетрадиционные методы подбора персонала, которые предполагают значительную гибкость процедур, что снижает вероятность предварительной подготовки кандидата. С их помощью можно оценить реальный уровень владения управленческими навыками, усвоения информации, тип мышления. Нетрадиционными методами отбора персонала являются:

1. Подбор по компетенциям. Метод, который используется для определения уровня соответствия персонала по ключевым компетенциям, необходимым для работы в данной организации и в данной должности. Для определения уровня компетенции, а также возможностей перспективы его развития, во время отбора и оценке опираются только на реальный опыт персонала.

2. Стрессовое интервью. Популярный нетрадиционный метод подбора персонала, в котором определяется стрессоустойчивость кандидата посредством создания для него стрессовых условий и оценки его реакции. Во время этого метода проверяется умение вести себя в провокационных и стрессовых ситуациях, скорость и эффективность принятия решения.

3. Brainteaser-интервью (головоломка). Метод отбора персонала, цель которого состоит в проверке аналитического мышления и творческих способностей будущих сотрудников. Кандидат должен ответить на замысловатый вопрос или решить логическую задачу.

4. Бизнес-кейсы. Метод, в котором смоделирована ситуация, требующая анализа и предложения по решению проблемы. С помощью этого метода можно оценить знания предметной области, аналитические способности, умение выходить из трудных ситуаций, а также умение решать профессиональные задачи в определенной ситуации и информационных ограничений.

5. Прохождение полиграфа. Дорогостоящий метод подбора персонала, который не может позволить себе каждая организация. Проверка кандидатов на детекторе лжи.

В современных условиях рынка при подборе персонала совмещают

традиционные методы, проверенные временем, и нетрадиционные, показывающие истинные качества и навыки кандидата. Это способствует повышению эффективности организации, поддержанию и увеличению конкурентоспособности.

Возможности:

1. Использование современных технологий и инструментов для оценки кандидатов, таких как аналитика данных и машинное обучение, может улучшить качество выбора кандидатов и снизить вероятность ошибок.

2. Применение разнообразных методов оценки кандидатов, таких как тестирование, интервью, анализ резюме и рекомендаций, может увеличить точность выбора кандидатов.

3. Сотрудничество с профессиональными рекрутерами и консультантами по подбору персонала может улучшить качество подбора и сократить время на поиск кандидатов.

Риски:

1. Несоответствие ожиданий компании и требований кандидата может привести к неэффективности на рабочем месте и потере времени и ресурсов компании.

2. Использование неадекватных методов оценки кандидатов может привести к дискриминации при отборе кандидатов.

3. Нарушение конфиденциальности данных соискателей может повлиять на репутацию компании и привести к юридическим проблемам.

4. Низкое качество обучения и развития новых сотрудников может привести к низкой производительности и увеличению текучести кадров.

5. Недостаточная эффективность аутсорсинга подбора персонала может привести к выбору неподходящих кандидатов и увеличению времени на поиск подходящих кандидатов.

Ограничения:

1. Некоторые методы оценки кандидатов могут быть субъективными и не всегда точными.

2. Некоторые кандидаты могут не иметь достаточного опыта или навыков

для выполнения задач, необходимых для компании.

3. Некоторые кандидаты могут иметь ограниченные возможности для участия в процессе подбора, например, из-за географического расположения или доступности.

4. Некоторые компании могут иметь ограниченный бюджет для подбора персонала, что может повлиять на выбор используемых инструментов и методов.

5. Некоторые компании могут иметь ограничения в использовании определенных инструментов и методов из-за правовых ограничений или политик компании [7].

При подборе и найме персонала необходимо учитывать все возможности, риски и ограничения, которые могут повлиять на качество выбора кандидатов. Использование современных технологий и инструментов, таких как аналитика данных и машинное обучение, может помочь улучшить качество выбора кандидатов, но необходимо учитывать, что некоторые методы оценки кандидатов могут быть субъективными и не всегда точными. Также необходимо учитывать ограничения в использовании определенных инструментов и методов из-за правовых ограничений или политик компании.

Таким образом, подбор персонала - один из важных этапов в системе управления персоналом любой организации, необходимый для привлечения квалифицированных специалистов и для успешного поддержания конкурентоспособности. В прошлом преимуществом организаций были новейшие технологии, оборудование, качество сервиса. Сейчас преимуществом организации стал персонал с высоким уровнем знаний, аналитическим мышлением, достаточным уровнем компетентности, а также профессиональными и личностными возможностями. Дальнейшее развитие деятельности организации во многом зависит от качественного набора персонала, который должен отвечать требованиям цифровизации HR бизнес-процессов.

Подбор и найм персонала также могут быть связаны с рисками. Неправильный выбор кандидата может привести к негативным последствиям, таким как конфликты в коллективе, низкая производительность и высокие затраты на

обучение и поддержание работника. Нарушение законодательства может привести к юридическим проблемам, а неправильно организованный процесс может привести к потере ценных кадров и репутационным рискам. Поэтому важно уделить должное внимание процессу подбора и найма персонала, чтобы минимизировать риски и обеспечить успех компании.

Рассмотрев и изучив основные алгоритмы подбора персонала в организацию, можно сделать вывод, что нет плохих и хороших методов подбора персонала - есть подходящие и не подходящие конкретной компании, должности и ситуации. Поэтому для формирования наиболее качественной и гибкой системы кадрового состава каждая HR-служба может выбрать средства и методы, которые отвечают целям и интересам компании. Поэтому основная задача специалиста по подбору персонала - использовать те методы подбора, которые будут необходимы в свое время и в определенной ситуации.

Список литературы

1. Пашук Н. Р., Тубольцева В. А. Влияние цифровизации на принятие управленческих решений / *Фундаментальные исследования*. – 2022. – № 8. – С. 100–107. URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=43310> (дата обращения: 12.06.2023).

2. Клеткина Наталия Викторовна Актуальность и методы отбора персонала. Проблемы и пути их решения / *Научный журнал*. 2018. №1 (14). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnost-i-metody-otbora-personala-problemy-i-puti-ih-resheniya> (дата обращения: 19.05.2023).

3. Методы подбора персонала / Текст: электронный / www.kom-dir.ru / [сайт]. – URL: <https://www.kom-dir.ru/article/3594-metody-podbora-personala-adv> (дата обращения: 19.05.2023).

4. Онлайн тестирование / Текст: электронный / www.testograf.ru / [сайт]. – URL: <https://www.testograf.ru/ru/blog/assessment-of-employees-through-online-testing> (дата обращения: 19.05.2023).

5. Вклад ученых в алгоритм подбора и найма персонала / Текст:

электронный / lib.rosdiplom.ru / [сайт]. – URL: <https://lib.rosdiplom.ru/library/prosmotr.aspx?id=910640> (дата обращения: 23.05.2023).

6. Определение подбора персонала / Текст: электронный / spectrumdata.ru / [сайт]. – URL: <https://spectrumdata.ru/blog/proverka-soiskatelya/podbor-personala-osnovnye-etapy-metody-i-instrumenty/> (дата обращения: 23.05.2023).

7. Шевченко, А. В. (2019). Алгоритмы подбора персонала в современных условиях. Менеджмент в России и за рубежом, 17(2), 33–40 (дата обращения: 19.05.2023).

8. Мартыненко, Е. В., & Руденко, Н. В. (2020). Ограничения и риски использования алгоритмов подбора персонала. Инновации и научные исследования, 1(1), 23–29 (дата обращения: 23.05.2023).