

УДК 331.108

*Брынцева С.В., бакалавр кафедры экономики и управления
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет»
Россия, Владивосток*
*Масилова М.Г., к., социол. н., доцент
кафедры экономики и управления
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет»
Россия, Владивосток*

*Brynceva S.V., bachelor of the Department of Economics and Management
Vladivostok State University, Russia, Vladivostok*
*Masilova M.G., Candidate of Social Sciences, Associate Professor
Department of Economics and Management
Vladivostok State University, Russia, Vladivostok*

Оптимизация системы подбора и адаптации персонала

Аннотация.

В статье рассматриваются вопросы оптимизации системы подбора и адаптации персонала в организации сферы общественного питания. Автор подробно анализирует действующую систему подбора и адаптации сотрудников, приводя конкретные результаты исследования и статистические данные, характеризующие текущие процессы. На основе выявленных проблем разработан проект по оптимизации системы подбора и адаптации персонала, направленный на повышение её эффективности и улучшение кадровой политики предприятия.

Ключевые слова и словосочетания: подбор персонала, адаптация персонала, оптимизация системы подбора и адаптации.

Optimization of the personnel selection and adaptation system

Annotation.

The article discusses the issues of optimizing the system of personnel selection and adaptation in the organization in the field of catering. The author analyzes in detail the current system of recruitment and adaptation of employees, providing specific research results and statistical data characterizing the current processes. Based on the identified problems, a project has been developed to optimize the personnel selection and adaptation system, aimed at increasing its efficiency and improving the personnel policy of the enterprise.

Key words and phrases: recruitment, staff adaptation, optimization of the recruitment and adaptation system.

Процесс подбора и адаптации персонала играет ключевую роль в управлении человеческими ресурсами, поскольку эти этапы напрямую влияют на формирование эффективной команды и создание рабочей атмосферы, способствующей достижению стратегических целей компании. Эффективное управле-

ние подбором и адаптацией кадров позволяет минимизировать затраты на обучение и интеграцию сотрудников, а также создать устойчивый кадровый потенциал.

Проблемы в системе подбора и адаптации персонала подробно изучались зарубежными и российскими авторами. Российский автор Кибанов А.Я. в своих работах по управлению персоналом рассматривает подбор и адаптацию кадров как важные элементы кадровой политики организации. Он делает основной акцент на системном подходе к подбору и адаптации персонала, их влиянии на производительность и снижение текучести кадров [1].

Адаптация новых сотрудников также является важным этапом в процессе управления персоналом, поскольку она помогает новым сотрудникам быстрее влиться в коллектив и начать эффективно выполнять свои обязанности.

В условиях высокой конкуренции на рынке ресторанных услуг необходимо уделять особое внимание подбору персонала, который будет соответствовать требованиям компании и ожиданиям клиентов.

Подбор персонала – это комплекс мероприятий по поиску, отбору и оценке кандидатов, направленный на обеспечение организации квалифицированными специалистами. По мнению А.Я. Кибанова, подбор персонала представляет собой систему действий, направленных на привлечение и отбор работников, соответствующих требованиям организации [1].

Подбор персонала представляет собой не только набор сотрудников, но и обеспечение оптимального соответствия их компетенций и личных качеств, требованиям вакансии, корпоративной культуре компании и ее долгосрочным целям. В сущности, процесс подбора персонала включает несколько ключевых этапов, рассмотрим их на рисунке 1.



Рисунок 1 – Этапы подбора персонала

Таким образом, эффективная система подбора персонала представляет собой комплексный многоэтапный процесс, включающий оценку кадровой потребности, формулирование требований к кандидатам, привлечение соискателей, их отбор и оформление трудовых отношений.

А.А. Акимов утверждает, что подбор персонала является ключевым компонентом системы управления персоналом, поскольку от компетентности

нанятых сотрудников напрямую зависит конкурентоспособность организации. В то же время процесс подбора персонала сопровождается затратами, которые можно сократить для повышения эффективности компании [2].

Адаптация персонала – это процесс интеграции новых сотрудников в организацию, направленный на их быстрое включение в рабочий процесс и освоение корпоративной культуры.

В.В. Карпов отмечает, адаптация – система мероприятий, позволяющая сократить период привыкания новых сотрудников к условиям работы [3].

О.А. Лапшова утверждает, что производственная адаптация персонала – это процесс включения работника в новые условия труда, освоение возможностей, знаний и навыков, а также формирование необходимых качеств личности, положительного отношения к работе [4]. Рассмотрим виды производственной адаптации персонала на рисунке 2.

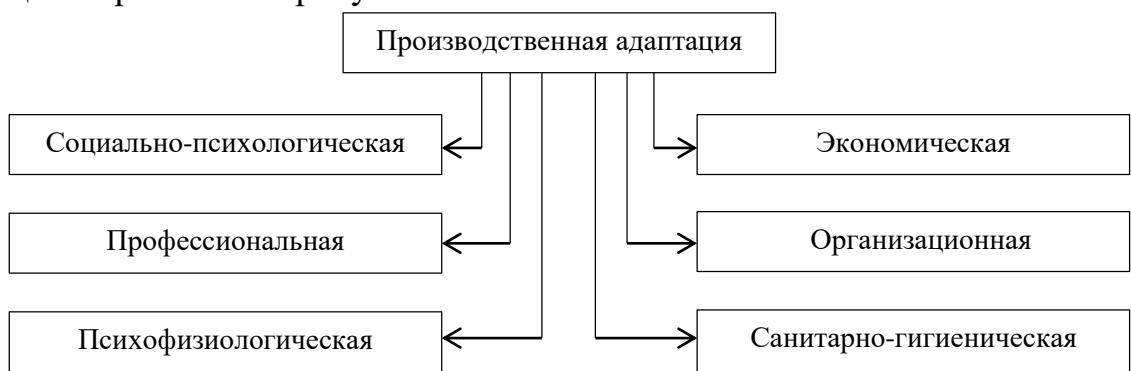


Рисунок 2 – Виды производственной адаптации персонала

Адаптация персонала – это неотъемлемый элемент кадровой политики компании, обеспечивающий комфортное включение новых сотрудников в рабочий процесс. Грамотно организованный процесс адаптации способствует не только снижению текучести кадров, но и повышению производительности труда, улучшению корпоративной культуры и укреплению конкурентных позиций компаний. Использование цифровых технологий и инновационных методов делает адаптацию более эффективной, что особенно важно в условиях динамичного рынка труда.

В практике кадрового менеджмента сегодня начали активно применять множество информационных технологий, автоматизированных систем, позволяющих ускорить процесс адаптации за счет онлайн-обучения, цифровых наставников и HR-платформ [5].

Становление рыночных отношений в России привело к интенсивному развитию сферы общественного питания. К предприятиям общественного питания относятся все виды ресторанов, кафе, баров, столовых. В настоящее время они начинают играть все более важную роль в организации быта, отдыха и питания населения в связи с изменением структуры потребления и расходования свободного времени. Не только в крупных городах, но и в поселках наблюдается активный рост различного рода предприятий общепита, от правильной организации работы которых напрямую зависят настроение и здоровье людей, пользующихся их услугами. С другой стороны, сами столовые и кафе

оказываются при этом в высококонкурентной среде, которая существенно осложняет их функционирование [6].

Объектом нашего исследования стала система управления персоналом.

Предметом – процесс подбора и адаптации персонала в ООО «Фаворит».

Цель данного исследования состояла в выявлении проблем в системе подбора и адаптации персонала в ООО «Фаворит» с численностью 44 человека.

ООО «Фаворит» зарегистрировано с 13.04.2018, является предприятием общественного питания – одним из ресторанов «Токуо».

ООО «Фаворит» специализируется на традиционной японской кухне и ориентирован на предоставление посетителям широкого ассортимента блюд, высокого уровня сервиса и комфортной атмосферы для отдыха и питания.

Организационная структура управления носит линейно-функциональный характер. На первом уровне находится директор, на втором – управляющий рестораном. Также офис имеет непосредственное влияние на ресторан. Таким образом, благодаря линейно-функциональной структуре управления обеспечивается оперативность принятия и реализации управленческих решений, единство и четкость распорядительства, исключается дублирование полномочий и противоречивость распоряжений.

Анализ структуры персонала показал, что соотношение работников разных категорий на данном предприятии общественного питания можно считать оптимальным. Такое распределение кадров позволяет эффективно организовать рабочий процесс в сменах: своевременно готовить и подавать блюда и напитки, поддерживать чистоту и порядок, а также обеспечивать высокий уровень обслуживания.

Таблица 1 – Структура персонала ООО «Фаворит» по категориям

Категория персонала	Численность персонала			Темп роста, %	
	2021	2022	2023	2022/2021	2023/2022
Руководители	4	4	4	100	100
Специалисты	7	7	9	100	128,57
Производственный персонал	8	8	13	100	162,50
Обслуживающий персонал	13	13	18	100	138,46
Итого	32	33	44	103,12	137,50

Основные категории сотрудников, задействованных в деятельности предприятия, включают: руководящий состав, специалистов (менеджеры отделов), производственный персонал (повара), обслуживающий персонал (официанты, администраторы-кассиры, менеджеры зала, уборщица).

Отдельно стоит отметить, что численность руководящего состава осталась на прежнем уровне. При этом в 2023 году по сравнению с 2022 наблюдался рост числа сотрудников других категорий: число специалистов увеличилось на 28,57%, производственного персонала – на 63,5%, а обслуживающего – на 38,46%. Это свидетельствует о расширении деятельности предприятия и росте его кадрового потенциала.

В ООО «Фаворит» процессом подбора и адаптацией персонала занимается HR-менеджер, который подчиняется руководителю HR отдела.

Включенное наблюдение, проводимое в организации, показало, что долгосрочное кадровое планирование в ООО «Фаворит» не проводится, а диагностика кадровой ситуации в целом отсутствует. В основном, при освобождении штатной единицы объявляется набор на освободившуюся должность. Как правило, поиск кандидатов начинается с размещения объявления или руководители подразделений говорят об этом своим работникам. Это происходит в связи с тем, что штат работников невелик и специалисты имеющегося профиля не являются редкими.

На сегодняшний день главными работными сайтами, которые использует ООО «Фаворит» являются:

- www.farpost.ru;
- www.hh.ru.

На данный сайтах существует огромное количество вакансий и резюме на должность официанта (рисунок 3).

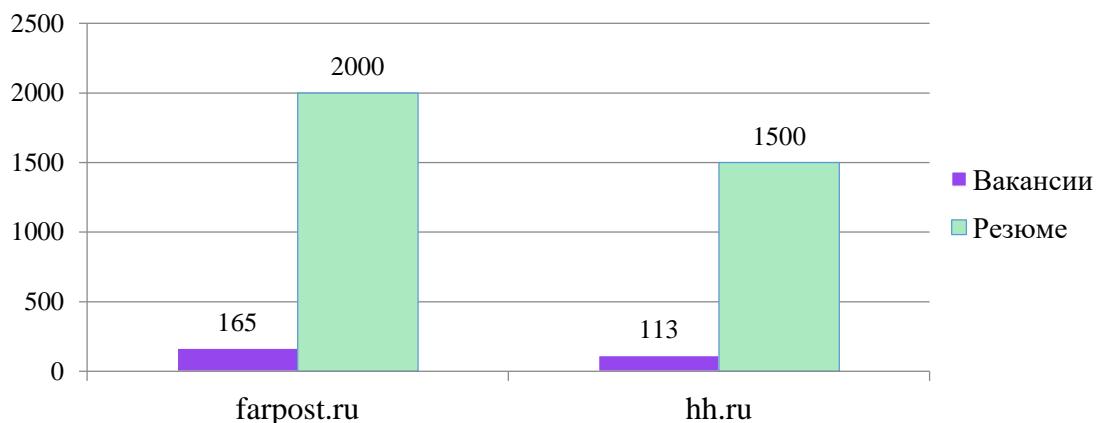


Рисунок 3 – Соотношение числа вакансий и резюме

Рисунок 3 показывает, что на работных сайтах преобладающим является число размещенных резюме. Из этого следует, что основным способом поиска кандидатов по объявлениям, является размещение информации о вакансии в различных источниках. Этот метод подбора позволяет привлечь большое количество кандидатов, но требует тщательного отбора, поскольку часть соискателей может не соответствовать требованиям работодателя.

Для выявления проблем в подборе персонала в ООО «Фаворит» на ресторанные должности рассмотрим следующий аспект.

Массовый набор сотрудников является особенно трудной задачей, так как необходимо быстро подобрать официантов и поваров для открывающихся вакансий. В этом случае много времени отнимают телефонные звонки соискателям, обработка откликов, изучение анкет, резюме, отправка отказов и сбор информации.

Для выявления проблем в адаптации сотрудников был проведен опрос в виде анкетирования для новых сотрудников компании по вопросам удовлетворенности пройденной адаптации. В опросе приняли участие 16 респондентов: 10 женщин и 6 мужчин, в возрасте от 18 до 25 лет. Опрос в виде анкетирования

проводился в онлайн-формате с использованием платформы Google. Результаты опроса помогли определить сильные и слабые стороны текущей системы адаптации новых сотрудников в ресторане.

Было выявлено, что в среднем процесс адаптации был оценен на 3 балла из 5. Респонденты отмечали, что полезность полученной информации на первой неделе составила всего 40%, а также о недостатке информации о работе, в частности о корпоративной культуре компании.

Для решения выявленных проблем был предложен проект по оптимизации процессов подбора и адаптации персонала – чат-бот.

Преимущества использования чат-бота в системе подбора и адаптации – это автоматизация, интерактивность, доступность, мгновенная обратная связь.

Чат-боты могут быть интегрированы в различные цифровые каналы: объявления о вакансиях, электронные письма, СМС-рассылки, рекламные баннеры, социальные сети и мессенджеры. Это особенно важно при привлечении молодых специалистов, для которых такие форматы взаимодействия являются наиболее удобными

Рассмотрим техническое задание по разработке чат-бота для подбора персонала.



Рисунок 4 – Алгоритм работы чат-бота по подбору персонала

Следует отметить, что чат-бот позволит значительно сократить время первичного отбора кандидатов, повысить качество подбора персонала и оптимизировать работу HR-отдела.

Далее рассмотрим техническое задание по разработке чат-бота для адаптации персонала.



Рисунок 5 – Алгоритм работы чат-бота по адаптации персонала

Таким образом, разработка чат-бота для адаптации персонала позволит упростить процесс введения новых сотрудников в должность, минимизировать нагрузку на HR-специалистов и повысить уровень удовлетворённости персонала.

Таким образом, проект по оптимизации подбора и адаптации персонала с использованием современных HR-решений, таких как чат-боты, позволят время на подбор и адаптацию новых сотрудников, повысить их вовлеченность и снизить текучесть кадров. Также это способствует улучшению качества обслуживания клиентов и снижению издержек, связанных с подбором, адаптацией и обучением сотрудников.

Библиографический список

- 1 Кибанов А.Я. Управление персоналом: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 142-165 с.
- 2 Акимов А.А., Тихонов А.И. Цифровая трансформация: основные тенденции и влияние на систему управления персоналом предприятия. / А.А. Акимов, А.И. Тихонов // Вестник Академии знаний, 2020. – 35-45 с.
- 3 Карпов В.В. HR в условиях цифровой трансформации: монография / В.В. Карпов. – Москва: Альпина Паблишер, 2018. – 185 с.
- 4 Лапшова О.А. Управление персоналом: учебник и практикум для среднего профессионального образования / под общей редакцией О.А. Лапшовой. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 406 с.
- 5 Масилова, М. Г. Пути оптимизации технологий подбора и адаптации персонала в условиях централизации функций / М. Г. Масилова, А. В. Каширина // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2020. – Т. 12, № 2. – С. 48-60. – DOI 10.24866/VVSU/2073-3984/2020-2/048-06.
- 6 Масилова М. Г. Особенности построения управления персоналом на малых предприятиях сферы общественного питания / М. Г. Масилова, А. В. Рыжкина // Экономика: теория и практика. – 2017. – № 3(47). – С. 61-65.