Оптимизация процесса подбора и отбора персонала с помощью современных технологий

Сергеева А.Р.

Научный руководитель: Данилова А.С.

**Аннотация:** *В данной статье рассматриваются основные понятия, связанные с подбором и отбором кадров, а также детально описывается сам процесс этих процедур. Кроме того, акцентируется внимание на возможностях оптимизации этапов подбора и отбора сотрудников.*

**Ключевые слова:** *подбор персонала, отбор персонала, процесс подбора и отбора персонала, интерактивная платформа.*

Современные технологии для подбора и отбораперсонала играют важную роль для успешной работы организации. В условиях динамичных изменений в экономике, обществе и технологиях традиционные методы управления персоналом не способны эффективно справляться с новыми вызовами. В связи с этим использование современных инструментов и методов подбора кадров становится жизненно важным.

Подбор персонала — это процесс поиска, отбора и найма специалистов, необходимых для выполнения определённых задач и достижения целей организации. Данная процедура охватывает этапы, начиная с определения кадровых потребностей и завершая формализацией отношений с выбранным специалистом.

Отбор персонала — это процесс выбора и оценки кандидатов на вакантные должности, в данный процесс входят сбор, анализ и интерпретация информации о потенциальных работниках с целью выявления наиболее подходящих кандидатов, соответствующих требованиям компании и специфике работы. Он включает в себя несколько этапов, таких как разработка профиля должности, размещение вакансии, сбор резюме, интервьюирование кандидатов, оценка их компетенций и навыков, а также принятие решения о найме.

Основной задачей подбора и оценки персонала является привлечение в организацию квалифицированных, заинтересованных и соответствующих её требованиям специалистов, которые гармонично вписываются в корпоративную культуру.

Ниже представлен процесс подбора и отбора персонала организации:

1 этап - Определение потребностей в персонале: на данном этапе формулируются требования к вакансии. Это предполагает определение нужной должности и её основных обязанностей, анализ необходимых навыков и квалификаций, а также разработку критериев для отбора, включая опыт работы и личные характеристики кандидатов.

2 этап – Поиск кандидатов: на этом этапе происходит поиск подходящих кандидатов с использованием различных каналов коммуникации. Вакансии размещаются на специализированных карьерных платформах, активно используются социальные сети, а также осуществляется поиск через внутренние ресурсы компании, включая рекомендации сотрудников и рассмотрение внутренних кандидатов. Кроме того, проводятся ярмарки вакансий и налаживается сотрудничество с учебными заведениями для привлечения молодежи.

3 этап – Предварительная оценка: после завершения сбора резюме кандидатов начинается этап предварительной оценки. На данном этапе резюме сортируются в соответствии с установленными критериями соответствия. Затем проводятся телефонные или видеозвонки для первичной оценки навыков и личных качеств кандидатов. Также осуществляется проверка рекомендаций и отзывов, чтобы получить более полное представление о каждом претенденте.

4 этап – Собеседование: на данном этапе осуществляется углубленное интервьюирование кандидатов. Организуются личные встречи, в ходе которых оцениваются знания, навыки и личные качества через использование как структурированных, так и неструктурированных вопросов. При этом также проверяется, насколько кандидат соответствует корпоративной культуре компании.

5 этап – Оценка и выбор кандидата: после завершения собеседований осуществляется анализ полученной информации. Производится сравнительный анализ кандидатов в соответствии с заранее установленными критериями, что позволяет принять решение о выборе наиболее подходящего из них. В случае необходимости также может быть проведено финальное собеседование с руководством.

6 этап – Оформление и адаптация: на финальном этапе осуществляется подписание трудового договора и процесс адаптации нового сотрудника. Включает в себя оформление всех требуемых документов, таких как трудовой договор и справки. Также проводится мероприятие по вводному обучению и ориентации, а для поддержки в период адаптации назначается наставник.

Процесс подбора и отбора персонала дает возможность внимательно рассмотреть кандидатуры, что способствует более эффективной адаптации нового работника в коллектив и повышает шансы на успешное достижение совместных целей организации.

Значение современных технологий вобласти подбора и отбора персонала заключается в возможности значительно уменьшать временные затраты и ресурсы, задействованные в этом процессе, одновременно улучшая качество принимаемых решений. Применение таких технологий, как искусственный интеллект, анализ данных, автоматизация различных процессов и онлайн-платформы для оценки кандидатур, дает возможность существенно повысить качество подбора и обеспечить большую прозрачность всех этапов.

Интерактивная платформа для подбора и отбора персонала представляет собой современное решение, которое оптимизирует весь процесс поиска и оценки кандидатов.

Платформа обеспечивает удобный интерфейс для кандидатов и HR–менеджеров, позволяя легкосоздавать профили, загружать резюме, проходить первоначальные тесты и заполнить анкеты, что упрощает процесс подачи заявки, отслеживать статус вакансии и управлять процессом подбора. Данная платформа предоставляет аналитические инструменты, помогающие отслеживать эффективность подбора персонала, анализировать данные о кандидатах и оценивать результаты собеседований. Дружественный интерфейс обеспечивает легкость в освоении и использовании как для HR – менеджеров, так и для кандидатов, что способствует повышению удовлетворенности пользователей.

Основными функциями данной платформы являются:

1. Автоматизированный поиск резюме;
2. Создание и публикация вакансий;
3. Оценка навыков кандидатов;
4. Коммуникация с кандидатами;
5. Управление базой данных кандидатов.

С помощью данной платформы подбор и отбор персонала станет значительнопроще и быстрее как для кандидата, так и для сотрудника отдела кадров, его использование сократит время подачи и обработки заявок для дальнейшего собеседования и составления графиков и отчётов о процессе подбора.Это позволяет компаниям находить и привлекать лучших специалистов, что, в свою очередь, способствует росту и развитию организации.

Список использованных источников

1. Технологии профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 269 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18474-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 2 — URL: https://urait.ru/bcode/535095/p.2 (дата обращения: 14.11.2024).
2. Hr-аналитика. Аналитика данных в управлении персоналом : учебное пособие для вузов / Н. В. Волкова, С. А. Евсеева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 104 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19568-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 2 — URL: https://urait.ru/bcode/556988/p.2 (дата обращения: 14.11.2024).
3. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 2 — URL: https://urait.ru/bcode/538333/p.2 (дата обращения: 14.11.2024).
4. <https://znanium.ru/catalog/document?id=117738>