

УДК 005.95/96

*Темнова Е.А.,
студент 3 курса, кафедра государственного управления и
менеджмента*

*Батарчук Д.С., кандидат педагогических наук, доцент
Брянский филиал РАНХиГС, Россия, г. Брянск*

СУЩНОСТЬ И РОЛЬ РЕКРУТМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье актуализируется сущность и роль рекрутмента в организации. Уточняются сущностные характеристики понятия «рекрутмент», обосновывается его необходимость и значимость в системе управления персоналом. Приводятся исследовательские позиции ученых о роли рекрутмента в современных условиях функционирования организации. Рекрутмент рассматривается как необходимый и значимый процесс эффективного поиска, привлечения, подбора и отбора персонала в организации.

Ключевые слова: рекрутмент, персонал, организация, управление персоналом.

*Temnova E.A.,
3th year student, Department of Public Administration and
Management
Batarchuk D.S., Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor
The Bryansk Branch of RANEPА, Russia, Bryansk*

THE ESSENCE AND THE ROLE OF RECRUITMENT IN THE ORGANIZATION

Annotation: The article actualizes the essence and role of recruitment in the organization. The essential characteristics of the concept of "recruitment"

are clarified, its necessity and significance in the personnel management system are substantiated. The research positions of scientists on the role of recruitment in the modern conditions of the functioning of the organization are brought. Recruitment is considered as a necessary and significant process of effective search, attraction, selection and selection of personnel in the organization.

Key words: recruitment, personnel, organization, personnel management.

В условиях современных организационных систем, услуги по поиску, подбору и отбору квалифицированного персонала имеют первостепенное значение. Актуализация процесса рекрутмента объясняется тем, что на современном этапе организационных отношений, услуги рекрутеров рассматриваются как неотъемлемое звено в кадровой политике.

Современные информационные системы имеют достаточно широкий спектр инструментов эффективной рекрутинговой деятельности. В России и мире в целом, услуги по поиску и подбору персонала широко распространились. Если ранее преимущественно такие организации назывались кадровые агентства, то сегодня они чаще называются рекрутинговыми организациями. В научных исследованиях и непосредственно в практике взаимодействия с потенциальным будущим персоналом активно появились термины «рекрутер», «рекрутмент», «рекрутинг». Исследователи, обобщая различные подходы, делают выводы о неоднозначном толковании данных терминов.

Обращаясь к словарю по управлению персоналом, мы обнаруживаем следующее толкование понятие «рекрутмент» - это деятельность по созданию условий для заполнения вакансий у компании-заказчика компетентными специалистами, соответствующими по своим качествам ее требованиям [1, с. 91]. Специфика специальных организаций, занимающихся подбором кадров проявляется, прежде всего, в организации специальных мероприятий для достижения цели предприятия в

направлении поиска, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности.

Стоит отметить, что понятие «рекрутмент» заимствовано из зарубежных источников, но применяется активно в российской научной, учебной литературе и практике взаимодействия с будущим персоналом.

Следовательно, сущность рекрутмента заключается в том, что необходимо достичь баланса между управленцами и кандидатами на вакантные должности в их интересах с учетом взаимных требований и ожиданий.

В современной отечественной и зарубежной науке широкое распространение получают исследования в сфере рекрутмента, его технологий, механизмов реализации. Так в трудах И.Д. Валинурова, С.В. Ивановой, В. Йеттера, П.Е. Цыпина, Н.В. Деминой, Ю.А. Романовой и других исследователей рассматриваются актуальные проблемы рекрутинга, искусство привлечения работников, предлагаются конкретные рекомендации по процедуре отбора персонала, в том числе с использованием метода структурированного интервью, соционики в рекрутменте. В частности исследователь Н.В. Демина представляет в своих работах специфику отбора персонала как функцию кадрового менеджмента [2]. Ю.А. Романовой актуализируется роль отбора в процессе оптимизации и профессиональной адаптации персонала [3].

Учитывая широкую популярность рекрутмента в деятельности организации, следует отметить, что в настоящее время наметились его тенденции в условиях цифровой экономики. Как справедливо указывает В.В. Солоха, на всех этапах рекрутмента используется и прогнозируется рост использования IT-технологий в таких направлениях, как скрининг, поиск кандидатов, размещение вакансий, обработка откликов, оценка кандидатов [4]. Это в свою очередь сокращает роль прямого участия специалиста в рекрутинговых действиях.

Рекрутмент как организованный процесс, проявляющийся в конкретной деятельности, требует соответствующего обеспечения (теоретико-методического и кадрового). Организации более крупные и имеющие достаточные материальные возможности могут в организационной структуре иметь специальные отделы, функциональность которых заключается в комплексной работе по поиску, подбору, отбору персонала. Однако, не все организации имеют возможность содержать целый отдел, занимающийся рекрутинговой деятельностью. В таком случае предприятия или организации обращаются в специальные рекрутинговые агентства.

Интересными и значимыми, в контексте нашего исследования, являются выводы Д.А. Овсянникова относительно факторов процесса рекрутмента в условиях глобализации экономики. Так, среди основных внешних и внутренних факторов, обозначенных Д.А. Овсянниковым, рассматриваются следующие:

- кадровая политика организации, нуждающаяся в заполнении вакансий;
- требования к кандидатам на заполнение вакансий;
- конъюнктура рынка труда;
- стоимостные и временные ограничения на процесс поиска, подбора и найма персонала;
- конъюнктура рынка рекрутинговых услуг [5, С. 98].

Следует отметить, что все перечисленные факторы с разной эффективностью влияют на принятие и реализацию управленческих решений в процессе рекрутмента.

Сущность рекрутмента представляет собой процесс поиска и отбора новых сотрудников, который должен рассматриваться как система мероприятий, обеспечивающая формирование кадрового состава, необходимого для эффективного решения организационных задач.

Система рекрутмента должна учитывать как количественные, так и качественные параметры.

Таким образом, поступательное внедрение и развитие технологий рекрутмента в современных организациях ведет к созданию эффективной системы кадрового управления. Понимание руководством процесса реализации технологий рекрутмента, обеспечит организацию высококвалифицированными кадрами, снизит уровень текучести персонала, сохранит устойчивый благоприятный морально-психологический климат, а также будет способствовать повышению мотивации персонала, достижению высоких результатов направленных на понимание и достижение целей организации.

Использованные источники:

1. Управление персоналом: Толковый словарь / Авт.-сост. В.М. Маслова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2014. – 120 с.

2. Демина Н.В. Сущность и содержание отбора персонала как функция кадрового менеджмента // Научные проблемы гуманитарных исследований. – 2008. – №12. – С. 60-72.

3. Романова Ю.А. Оптимизация отбора и профессиональной адаптации персонала в организации // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2015.- №1. – С. 70-79.

4. Солоха В.В. Современные тенденции рекрутмента в условиях цифровизации экономики // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2021. – №2. – С. 142-146.

5. Овсянников Д.А. Факторы-детерминанты процесса рекрутмента в условиях глобализации экономики // Экономика и управление. – 2012. – №10. – С. 97-102.