

Список использованных источников

1. Талеб Н.Н. Антихрупкость. Как извлечь выгоду из хаоса.- М.: КоЛибри, 2014. С. 11-25.
2. Канеман Д. Думай медленно...решай быстро.-М.: АСТ, 2016. С.125-128.
3. Васяйчева В.А., Сахабиев В.А., Сахабиева Г.А. Кадровая политика как инструмент совершенствования системы управления предприятиями // Вестник Самарского муниципального института управления. 2010. № 4 (15). С. 37-43.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом. -М.: Инфра-М, 2022. С. 55-60.
5. Шекшня С.В. Управление человеческими ресурсами. - М.: Альпина Паблишер, 2021. С. 405-420.
6. Одегов Ю.Г., Карташова Л.В. Персонал-менеджмент: теория и практика. - М.: Экономика, 2020. С. 180-195.
7. Васяйчева В.А. Управление кадровыми рисками как ключевой императив инновационного роста промышленных предприятий // Менеджмент в России и за рубежом. 2022. № 2. С. 48-53.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПРОЦЕССОВ ПОДБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОДХОДА

А.И. Ефимушкина

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Самарский национальный исследовательский университет им. ак. С.П. Королева

В современной экономике, характеризующейся высокой динамикой, глобализацией и цифровой трансформацией, человеческий капитал прочно утвердился в качестве ключевого стратегического ресурса и основного источника конкурентного преимущества организации. В этих условиях процессы подбора и найма персонала перестают быть сугубо административными и операционными функциями, трансформируясь в сложный, многогранный и стратегически значимый вид деятельности.

На первый взгляд, термины «подбор» и «найм» часто используются как синонимы. Однако в современной теории управления человеческими ресурсами между ними проводится четкая концептуальная граница, отражающая эволюцию от кадрового делопроизводства к стратегическому управлению талантами. С.В. Шекшня определяет подбор как «процесс выявления и привлечения лиц, способных и желающих работать в организации, и отбора наиболее подходящих из них для занятия соответствующих должностей» [1]. Это своего рода «маркетинг наоборот»: компания активно ищет и привлекает нужного «потребителя» (кандидата) для своего «товара» (рабочего места). По мнению Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина, найм представляет собой «процесс правового и организационного оформления сделки «кандидат-организация»» [2]. Ключевые этапы найма:

оформление трудовых отношений - подготовка и подписание трудового договора, издание приказа, ознакомление с локальными нормативными актами; онбординг - комплекс мероприятий по введению нового сотрудника в должность; испытательный срок и первичная адаптация. Таким образом, подбор – это «искусство найти», а найм – «наука правильно оформить и интегрировать». Успех всего цикла управления сотрудником начинается с качественного подбора.

Развитие современных процессов рекрутинга базируется на системе взаимосвязанных принципов, которые превращают разрозненные действия в целостную, эффективную и постоянно совершенствующуюся систему.

1. Принцип стратегического планирования и прогнозирования.

Реализация этого принципа сегодня немыслима без HR-аналитики. Анализ больших данных позволяет выявлять закономерности: какие сотрудники наиболее успешны в компании, из каких источников они приходят, как долго задерживаются. Это позволяет перейти от интуитивных решений к управлению, основанному на данных. Например, прогнозируя будущий рост и зная статистику по текучести, HR-департамент может заранее инициировать программы формирования кадрового резерва.

2. Принцип активного и многоканального привлечения талантов.

Ключевыми инструментами становятся: HR-бренд - формирование привлекательного образа компании как работодателя; прямой поиск - целенаправленный поиск и установление контакта с специалистами, которые не находятся в активном поиске работы; многоканальность - использование всего спектра каналов – от специализированных сайтов по трудоустройству и профессиональных социальных сетей до отраслевых конференций и реферальных программ.

3. Принцип объективной и структурированной оценки.

Субъективность – главный враг эффективного подбора. Принцип объективности требует внедрения стандартизированных и валидных методов оценки. В.И. Маслов в своих исследованиях обосновывает необходимость использования комплексных моделей оценки, включающих ассесмент-центры и тестирование, для минимизации кадровых рисков [3-5].

4. Принцип скорости, эффективности и кандидатоориентированности.

Реализация этого принципа подразумевает: автоматизацию рутинных операций: внедрение систем управления подбором; создание положительного опыта кандидата: уважительное и профессиональное общение на всех этапах, своевременная обратная связь; гибкость процессов: готовность быстро адаптировать этапы отбора.

5. Принцип соблюдения правовых и этических норм.

Это незыблемая основа любого цивилизованного процесса подбора. Он включает: соблюдение трудового законодательства; недискриминацию: оценка кандидатов исключительно на основе их профессиональных качеств и компетенций. А.Я. Кибанов и Д.К. Захаров детально разбирают правовые

аспекты найма, подчеркивая недопустимость дискриминации и важность защиты персональных данных соискателей; защиту персональных данных.

6. Принцип интеграции и адаптации как завершающей стадии найма.

Л. В. Карташова и Т.В. Никонова рассматривают адаптацию как «процесс познания власти корпоративных правил, усвоения ценностей и норм, приобретения навыков труда» [6], от успешности которого напрямую зависит скорость выхода сотрудника на плановую производительность и его дальнейшая лояльность.

Таким образом, развитие процессов подбора и найма персонала представляет собой сложный, динамичный и непрерывный процесс, требующий синтеза стратегического мышления, маркетингового подхода, технологической оснащенности и безупречной этики.

Список использованных источников

1. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. – 368 с.
2. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
3. Васяйчева В.А., Спецификация процесса управления инновационной деятельностью промышленных предприятий: кадровый аспект // Менеджмент в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 61-69.
4. Васяйчева В.А. Кадровые риски инновационного развития России в условиях больших вызовов // Аудит и финансовый анализ. 2022. № 1. С. 17-22.
5. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. – М.: Финпресс, 2004. – 288 с.
6. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 160 с.

ОЦЕНКА ПСИХОСОЦИАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ СФЕРЫ УСЛУГ

А.В. Корнева

Научный руководитель О.Ю. Калмыкова

Самарский национальный исследовательский университет им. ак. С.П. Королева

Своевременная диагностика и профилактика психосоциальных и организационных стресс-факторов сотрудников организации сферы услуг является актуальной управленческой задачей в условиях повышения стрессогенности и конфликтогенности организационной среды в аспекте модернизации содержания и условий труда в организации сферы услуг. Частоту и степень воздействия психосоциальных и организационных стресс-факторов на эффективность и производительность труда персонала можно