

УКД 331

***СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОТБОРА И ПОДБОРА
ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ КАДРОВОГО
ДЕФИЦИТА КАК ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ***

Лымарева О.А.,

канд. экон. наук, доцент

Кубанский государственный университет

Россия, г. Краснодар

Пономаренко И.С.,

магистрант

Кубанский государственный университет

Россия, г. Краснодар

Аннотация. В современном мире цифровизация проникает во все сферы жизни, в том числе и в управление персоналом. Традиционные методы отбора и подбора персонала организации становятся неэффективными и требуют модернизации. Вопросы совершенствования системы являются актуальными, поскольку рынок труда столкнулся с проблемой ограниченности человеческих ресурсов и снижения качества рабочей силы. Данная научная статья посвящена исследованию совершенствования системы отбора и подбора персонала организации в условиях кадрового дефицита. Автор рассматривает определение кадровой безопасности и кадрового дефицита, его факторы возникновения, а также меры по улучшению системы рекрутинга.

Ключевые слова: кадровый дефицит, кадровая безопасность, персонал, рекрутинг, управление персоналом, меры совершенствования.

***IMPROVING THE SYSTEM OF SELECTION AND SELECTION OF
PERSONNEL OF ORGANIZATIONS IN CONDITIONS OF PERSONNEL
SHORTAGE AS AN ELEMENT OF PERSONNEL SECURITY***

Lymareva O.A.,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Kuban State University

Krasnodar, Russia

Ponomarenko I.S.,

undergraduate
Kuban State University
Krasnodar, Russia

Annotation. In the modern world, digitalization is permeating all spheres of life, including personnel management. The traditional methods of selecting and recruiting the organization's personnel are becoming ineffective and require modernization. The issues of improving the system are relevant, since the labor market is faced with the problem of limited human resources and a decrease in the quality of the workforce. This scientific article is devoted to the study of improving the system of selection and selection of personnel of an organization in conditions of personnel shortage. The author examines the definition of personnel security and personnel shortage, its factors of occurrence, as well as measures to improve the recruiting system.

Keywords: personnel shortage, personnel security, personnel, recruiting, personnel management, improvement measures.

В условиях современного рынка труда России кадровый дефицит становится одной из наиболее острых проблем для организаций различных секторов. Нехватка квалифицированных специалистов негативно сказывается на конкурентоспособности, качестве услуг и производительности труда. В связи с этим, совершенствование системы отбора и подбора персонала приобретает особую значимость как элемент кадровой безопасности. Это требует от организаций применения новых методов и подходов к управлению человеческими ресурсами.

А. Р. Алавердов считает, что в рамках кадровой безопасности рассматривается лишь один из аспектов обеспечения безопасности организации. Он связан с защитой от тех угроз, которые:

– связаны с функционированием только одного из направлений деятельности компании – кадрового направления;

– определены деятельностью юридических и физических лиц, специально направленной на нанесение конкретно организации имущественного или неимущественного ущерба [1].

И. Г. Чумарин рассматривает кадровую безопасность с позиций процессного подхода: «Кадровая безопасность – это процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом» [4].

Кадровый дефицит — это ситуация на рынке труда, когда количество доступных квалифицированных работников не соответствует потребностям работодателей. Это может проявляться в нехватке специалистов в определенных отраслях, профессиях или регионах. Кадровый дефицит может оказывать значительное влияние на экономику и бизнес, приводя к снижению производительности, увеличению нагрузки на существующий персонал и затруднениям в достижении стратегических целей организации.

Уменьшение числа молодых специалистов на рынке труда может быть обусловлено демографическими изменениями, такими как устаревание рабочей силы и снижение рождаемости. В то же время, недостаток квалифицированных кадров также может быть вызван недостаточной подготовкой выпускников образовательных учреждений, которые не всегда успевают за изменениями на рынке труда.

Миграция квалифицированных специалистов за границу также оказывает влияние на доступность кадров на национальном рынке труда. Нехватка специалистов может также быть обусловлена высокой текучестью кадров из-за низкого уровня удовлетворенности работой и отсутствия возможностей для карьерного роста.

Таким образом, различные факторы, такие как демографические изменения, миграция, недостаток квалификации и высокая текучесть кадров, могут в совокупности приводить к нехватке специалистов на внутреннем рынке труда и создавать проблемы для бизнеса и экономики в целом.

Последствия этого явления могут быть серьёзными: снижение производительности, ухудшение качества услуг и товаров, а также негативное влияние на корпоративную культуру. В условиях нехватки квалифицированных работников организациям необходимо адаптироваться к новым реалиям и пересмотреть свои подходы к подбору персонала.

Для совершенствования системы отбора и подбора персонала необходимо провести анализ потребностей организации, определить текущие и будущие вакансии, выявить необходимые компетенции и навыки для выполнения задач, а также оценить влияние кадровых потребностей на стратегические цели компании.

Важной частью оптимизации процессов подбора является внедрение современных технологий, таких как искусственный интеллект, онлайн-платформы и виртуальные собеседования. Эти инструменты помогут ускорить поиск кандидатов и улучшить качество подбора.

В условиях кадрового дефицита организациям следует рассмотреть гибкие модели работы, такие как удаленная работа и частичная занятость, чтобы привлечь специалистов, которые не могут работать полный рабочий день.

Создание привлекательного имиджа работодателя и инвестиции в обучение и развитие персонала также играют важную роль в привлечении и удержании талантов. Предложение конкурентоспособных условий труда, поддерживающей корпоративной культуры и возможностей для карьерного роста поможет привлечь лучших специалистов и удержать их в компании.

Кроме того, инвестиции в обучение существующих сотрудников помогут повысить их квалификацию и уровень профессионализма.

Таким образом, кадровый дефицит представляет собой серьезную проблему, требующую комплексного подхода для ее решения. Совершенствование системы отбора и подбора персонала становится важным элементом стратегии кадровой безопасности. Внедрение современных технологий, гибких моделей работы и акцент на развитии внутреннего потенциала сотрудников помогут организациям не только преодолеть текущие трудности, но и обеспечить устойчивый рост в будущем. Кадровая безопасность становится неотъемлемой частью успешной деятельности любой компании, стремящейся к долгосрочному развитию.

Библиографический список:

1. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учеб. / А.Р. Алавердов. – М.: Маркет ДС, 2022. – 176 с.
2. Веснин В.Р. Менеджмент персонала / В.Р. Веснин – М., академия, 2019 – 314 с.
3. Колесникова О.А., Маслова Е.В., Околелых И.В. Кадровый дефицит на современном рынке труда России: проявления, причины, тренды, меры преодоления. // Социально-трудовые исследования. 2023 — № 53(4) — С. 179– 189.
4. Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность компании? / И.Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2023. – № 2.

Оригинальность 78%

