



ТЕХНОЛОГИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ПОИСКА РАБОТЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

А. С. Волочко¹, М. А. Карпенко², Г. Р. Нижегородов³, Ю. В. Возжова⁴

ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры»,

2, ул. Державина, г. Макеевка, ДНР, 86123.

E-mail: ¹ a.s.volochko@donnasa.ru, ² karpenko.m.a-eun-6b@donnasa.ru,

³ nizhegorodov.g.r-eun-6b@donnasa.ru, ⁴ vozzhova.yu.v-eun-6b@donnasa.ru

Получена 07 ноября 2022; принята 25 ноября 2022.

Аннотация. Определена роль современных персонал-технологий в системе управления персоналом, выяснены их особенности и отличия от кадровых технологий. Систематизированы персонал-технологии в зависимости от управленческих задач, которые они решают в процессе управления персоналом, и дана их характеристика. Исследование продолжает поиск путей повышения эффективности использования трудовых ресурсов в разрезе развития инновационных персонал-технологий. Отмечено, что в современных условиях идет процесс развития и обновления концепции управления персоналом, при этом совершенствуются как системы управления персоналом, так и используемые методы и инструменты. Доказана необходимость использования современных персонал-технологий для повышения эффективности формирования, развития и реализации трудового потенциала предприятия в современных условиях. В статье определены различные аспекты эффективного поиска работы, а также подходы к управлению процессом подбора персонала в современных условиях.

Ключевые слова: технология управления, кадровые технологии, персонал-технологии, трудовой потенциал, трудовые ресурсы, кадровый менеджмент, подбор персонала, цифровые технологии, когнитивный подбор персонала.

ТЕХНОЛОГІЯ ЕФЕКТИВНОГО ПОШУКУ РОБОТИ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

А. С. Волочко¹, М. О. Карпенко², Г. Р. Нижегородов³, Ю. В. Возжова⁴

ДОНУ ВПО «Донбаська національна академія будівництва і архітектури»,

2, вул. Державіна, м. Макіївка, ДНР, 86123.

E-mail: ¹ a.s.volochko@donnasa.ru, ² karpenko.m.a-eun-6b@donnasa.ru,

³ nizhegorodov.g.r-eun-6b@donnasa.ru, ⁴ vozzhova.yu.v-eun-6b@donnasa.ru

Отримана 07 листопада 2022; прийнята 25 листопада 2022.

Анотація. Визначено роль сучасних персонал-технологій у системі управління персоналом, з'ясовано їх особливості та відмінності від кадрових технологій. Систематизовано персонал-технології залежно від управлінських завдань, які вони вирішують у процесі управління персоналом, та надано їх характеристику. Дослідження продовжує пошук шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів у розрізі розвитку інноваційних персонал-технологій. Зазначено, що у сучасних умовах триває процес розвитку та оновлення концепції управління персоналом, одночасно удосконалюються як системи управління персоналом, так і використовувані методи і інструменти. Доведено необхідність використання сучасних персонал-технологій для підвищення ефективності формування, розвитку та реалізації трудового потенціалу підприємства у сучасних умовах. У статті визначено різноманітні аспекти ефективного пошуку роботи, а також підходи до управління процесом підбору персоналу у сучасних умовах.



Ключові слова: технологія управління, кадрові технології, персонал-технології, трудовий потенціал, трудові ресурси, кадровий менеджмент, підбір персоналу, цифрові технології, когнітивний підбір персоналу.

TECHNOLOGY FOR EFFICIENT JOB SEARCH IN MODERN CIRCUMSTANCES

Anna Volochko ¹, Maxim Karpenko ², German Nizhegorodov ³, Julia Vozzhova ⁴

*Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture,
2, st. Derzhavina, Makeevka, DPR, 86123.*

*E-mail: ¹ a.s.volochko@donnasa.ru, ² karpenko.m.a-eun-6b@donnasa.ru,
³ nizhegorodov.g.r-eun-6b@donnasa.ru, ⁴ vozhzova.yu.v-eun-6b@donnasa.ru*

Received 07 November 2022; accepted 25 November 2022.

Abstract. The role of modern personnel technologies in the human resource management system is determined, their features and differences from employee technologies are clarified. Personnel technologies are systematized depending on the management tasks that they solve in the process of personnel management, and their characteristics are given. The author continues to search for the ways to improve the efficiency of the use of labor resources in the context of the development of innovative personnel technologies. It is noted that in modern conditions there is a process of development and updating of the concept of human resource management, while improving both human resource management systems and the methods and tools used. The necessity of using modern personnel technologies to improve the efficiency of formation, development and implementation of the labor potential of an enterprise in modern conditions is proved. The article defines various aspects of an effective job search, as well as approaches to managing the recruitment process in modern circumstances.

Keywords: management technology, personnel technologies, personnel technologies, labor potential, labor resources, personnel management, recruitment, digital technologies, cognitive recruitment.

Введение

Обеспечивая эффективность компании за счет уровня производительности труда, знаний и профессиональных навыков, профессионализма и новаторства, отношения к выполнению своих обязанностей, персонал компании стал ее стратегическим ресурсом. Чтобы ими управлять, нужна эффективная система управления и действенные методы. Переходный этап от эклектизма и организованности к системности можно считать уже завершенным. Современная практика управления персоналом характеризуется многочисленными теоретическими и практическими разработками по формированию, функционированию и развитию систем менеджмента персонала. При этом потенциал используемых методов, приемов и инструментов практически исчерпан, поэтому поиск путей повышения эффективности использования трудовых

ресурсов смещается в плоскость развития инновационных кадровых технологий.

Анализ последних исследований и публикаций

Исследования проблем системы кадрового управления нашли отображение в работах следующих авторов: С. Ю. Алашеева [1], И. П. Беликовой [2], В. В. Верны [3], А. Вишневого [4], Б. А. Воронина [5], Г. Г. Вукович [6], А. П. Егоршина [7], А. Я. Кибанова [8; 9; 10], А. В. Климовой [11], А. М. Колота [12], В. Г. Коноваловой [13] и многих других.

Целью работы

Целью работы является изучение сущности современных персонал-технологий в системе

управления кадрами, их систематизация и целесообразность использования для повышения эффективности управления кадрами предприятия.

Основной материал

В образованном обществе и в условиях развития знаний экономики, возрастает роль человека в производственной системе, в связи с чем коллектив стал не только стратегическим ресурсом, но и источником формирования конкурентных преимуществ компании, поэтому она является одним из объектов управления. Суть управления менеджментом персонала заключается в процессе воздействия на сотрудников посредством использования кадровых технологий для достижения поставленных целей организации. Современные системы управления в большинстве компаний характеризуются активным использованием новых подходов с учетом внешних и внутренних факторов, стратегическим подходом. Ее задачей является создать необходимые и максимально комфортные условия для формирования и реализации мощного трудового резерва, который по количественным и качественным характеристикам должен удовлетворять потребности и стремление компании.

Базовыми элементами методологии системного управления кадрами являются цели, задачи, принципы, методы и процесс управления персоналом. Особое значение в системе управления персоналом занимают методы – способы воздействия на коллектив или отдельного работника для достижения цели, координирующие их деятельность в производственном процессе. При этом тот или иной способ воздействия, совокупность операций и процедур в процессе формирования и реализации трудового потенциала определяют технологию управления персоналом.

Под технологией управления персоналом понимается совокупность приемов, способов влияния на персонал в процессе его набора, использования, развития и увольнения с целью получения благоприятных результатов трудовой активности. Основной задачей технологии управления персоналом является оптимизация и повышение эффективности процесса управления персоналом, что достигается благодаря

поиску и применению более эффективных методов управления персоналом, способствующих рационализации процесса управления за счет исключения некоторых видов деятельности или операций, в частности тех, которые не являются необходимыми для достижения поставленных целей и решения управленческих задач. Зачастую кадровые технологии позволяют минимизировать издержки на управление персоналом предприятия, что способствует повышению эффективности их использования.

Проанализировав, литературные источники, можно понять, что для значительной части предприятий проблемой стал поиск высококвалифицированных, опытных, в отдельных случаях узкопрофильных специалистов, особое значение приобрели персонал-технологии подбора и найма персонала: рекрутинг, хэдхантинг, скрининг, прямой поиск, «плетение сетей», использование которых помогает предприятиям найти и нанять на работу компетентных и опытных специалистов нового типа, обладающих богатым опытом работы, высокой квалификацией и репутацией.

Одной из важнейших задач управления персоналом является развитие и обучение персонала. Наиболее ярким примером современной технологии обучения является коучинг, который считается не только технологией обучения персонала, но и одним из наиболее эффективных стилей управления на современном этапе развития компании. Его использование основано на принципе партнерства и преемственности, когда более опытный и квалифицированный специалист передает свой опыт менее квалифицированному и тем самым помогает углубить его знания, раскрыть потенциал и реализовать его более эффективно.

Активизация инновационных процессов во всех сферах деятельности привела к развитию кадровых технологий для повышения эффективности работы персонала, основанных на совершенствовании бизнес-процессов в компании, в частности процесса управления персоналом. В этом случае мы говорим о реинжиниринге. Среди основных преимуществ этого подхода – простота оптимизации как самих процессов с учетом их организации, синхронизации и взаимного согласования, так и ресурсов,

потребляемых этими процессами, особенно человеческих ресурсов.

Компания должна быть ориентирована на клиента, чтобы получить от сотрудника нужную ценность, в этом случае под клиентами понимается персонал компании, который выступает в качестве внутренних потребителей. Этот аспект проявляется в развитии внутреннего маркетинга в компании, рассматриваемого в данном случае как личностно-технологический стимул для персонала. Концепция внутреннего маркетинга заключается в том, что он предполагает отношение к персоналу компании как к потребителям полезности и выгод, предоставляемых сотруднику определенной должностью, которую он занимает, или определенным видом работы, которую он выполняет.

Важной функцией системы управления персоналом является мониторинг, который предоставляет информацию и отражает эффективность практически всех процессов, составляющих систему. Основными формами мониторинга являются оценка соответствия работника занимаемой должности, оценка персонала и оценка результатов работы. Последнее является наиболее важным, поскольку устанавливает конечный результат деятельности работника. В то же время важно обратить внимание и на процесс деятельности самого работника. В сфере услуг в качестве одной из технологий контроля персонала используется методика «Тайный покупатель». Согласно этому методу, основанному на структурированном и скрытом наблюдении со стороны обученных «покупателей», проводится анонимная оценка и мониторинг качества обслуживания клиентов, уровня сервиса, соблюдения стандартов мерчандайзинга и выкладки товара.

Компьютеризация общества и развитие информационных технологий оказали значительное влияние на систему управления персоналом. Компьютеризация кадровой работы повысила эффективность управления персоналом за счет обеспечения полноты, своевременности, всесторонности, непротиворечивости и достоверности информации, необходимой для принятия кадровых решений, а также расширения возможностей ее накопления, хранения и обработки. Кадровые информационные технологии связаны с автоматизированной информационной

системой управления персоналом и организацией автоматизированных рабочих мест сотрудников, функция которых заключается в обеспечении необходимой технической и информационной поддержки. С развитием системы управления персоналом будет происходить дальнейшее развитие инновационных кадровых технологий. Для отечественных компаний необходимо адаптировать уже существующие технологии к условиям ведения бизнеса, а также к нормативно-правовому обеспечению труда, что позволит решить юридические аспекты взаимоотношений всех участников процесса управления персоналом. Следовательно, современные условия в большинстве компаний требуют целевого и быстрого подбора персонала, учитывающего не только конкретные должностные функции и требования рабочего места, но и возможности профессионального развития и компетенции работника. Такой многофакторный подход к подбору персонала может быть достигнут только благодаря интенсивному использованию цифровых технологий. Его использование создает необходимые условия для того, чтобы организации могли многократно повысить эффективность работы HR-подразделений и обеспечить технологичность управленческой деятельности и функционирования компании в целом.

В современных нестабильных условиях ведения бизнеса конкурентоспособность предприятий во многом определяется уровнем развития персонала и сложившимся интеллектуальным капиталом. В свою очередь, система управления трудовыми ресурсами усложняется и требует достаточно мощного информационного обеспечения и коммуникационных взаимодействий. Сложность системы заключается еще и в том, что организационная (управленческая) и самоорганизационная (спонтанная) тенденции непредсказуемо сочетаются. Для обеспечения развития такой системы нецелесообразно «гасить» ее потенциал к самоорганизации и проявления энтропии в трудовом поведении отдельных исполнителей, так как это может служить предпосылкой появления мощных инноваций в сложных системах на протяжении времени, называемом «качественными скачками», в «точках бифуркации». Разделение системы управления трудовыми ресурсами на

управляющую и управляемую достаточно условно, и поэтому многие управленческие решения иницируются самими работниками, а результат выполнения указаний руководителя во многом определяется отношением подчиненных к его работе, уровень удовлетворения своих потребностей и другие субъективные факторы.

Повышение эффективности обучения и использования трудовых ресурсов предприятия способствует снижению потерь рабочего времени и обеспечению его рационального использования, совершенствованию способов труда и отдыха. Важными резервами повышения эффективности обучения и использования трудовых ресурсов компании являются рост производительности труда и повышение квалификации работников в соответствии с потребностями компании, совершенствование системы утилизации и улучшение условий труда. В соответствии с выявленными резервами формируются направления развития потенциала персонала компании в рамках соответствующей стратегии. Применяемые методы управления персоналом предусматривают создание материальных и моральных стимулов для качественной работы в отличие от администрирования. К основополагающим принципам этого подхода

относятся: создание системы материального стимулирования; обеспечение независимости исполнителей в принятии решений и широкие возможности для продвижения по службе; создание системы обучения персонала.

Выводы

Таким образом, в современных условиях идет процесс разработки и обновления концепции управления персоналом, при этом совершенствуются как системы управления персоналом, так и используемые методы и инструменты. Сотрудник с его личностно-профессиональными характеристиками прошел путь от объекта управления до объекта изучения с целью разработки и применения технологий, которые создадут наилучшие условия для развития потенциала сотрудников и максимального удовлетворения их ожиданий и потребностей. Учитывая это, необходимо активизировать использование современных кадровых технологий, отвечающих условиям бизнес-среды, а также позволяющих решать текущие проблемы трудовой деятельности персонала, способствующих повышению эффективности управления персоналом.

Литература

1. Алашеев С. Ю. Влияние общих компетенций работников на производительность их труда / С. Ю. Алашеев, Е. Я. Коган, Н. Ю. Посталюк [и др.]. – Текст : непосредственный // Профессиональное образование и рынок труда : научно-практический журнал. – 2017. – № 1. – С. 9–14.
2. Беликова, И. П. Инновационная среда как фактор модернизации экономики регионов : монография / И. П. Беликова, Т. И. Сахнюк. – Москва : [б. и.], 2017. – 152 с. – Текст : непосредственный.
3. Верна, В. В. Управление персоналом организации как основополагающий фактор ее устойчивого развития / В. В. Верна. – Текст : непосредственный // Успехи современной науки. – 2017. – Том 3, № 1. – С. 171–173.
4. Вишнеvский, А. Возраст выхода на пенсию и продолжительность жизни / А. Вишнеvский, С. Васин, А. Рамонов. – Текст : непосредственный // Вопросы экономики. – 2012. – № 9. – С. 88–109.

References

1. Alasheev, S. Y.; Kogan, E. Y.; Postalyuk, N. Y. [et al.]. Influence of general competencies of workers on their productivity – Text : direct. – In: *Influence of general competencies of workers on their productivity*. – 2017. – № 1. – P. 9–14. (in Russian)
2. Belikova, I. P.; Sakhnyuk, T. I. Innovative environment as a factor in the modernization of the regional economy : monograph. – Moscow : [s. n.], 2017. – 152 p. – Text : direct. (in Russian).
3. Verna, V. V. Personnel management of an organization as a fundamental factor in its sustainable development. – Text : direct. – In: *Successes of modern science*. – 2017. – Volume 3, № 1. – P. 171–173. (in Russian)
4. Vishnevsky, A.; Vasin, S.; Ramonov, A. Retirement age and life expectancy. – Text : direct. – In: *Questions of Economics*. – 2012. – № 9. – P. 88–109. (in Russian)

5. Воронин, Б. А. Работник и работодатель: их отношения / Б. А. Воронин. – Текст : непосредственный // *Нива Зауралья*. – 2019. – № 2–3. – С. 28–29.
6. Вукович, Г. Г. Управление персоналом: теория и методика / Г. Г. Вукович. – Текст : непосредственный // *Экономика Профессия Бизнес*. – 2019. – № 4. – С. 20–25.
7. Егоршин, А. П. Организация труда персонала / А. П. Егоршин, А. К. Зайцев. – Москва : Высшая школа, 2018. – 320 с. – Текст : непосредственный.
8. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, Е. Г. Коновалова, О. Л. Чуланова. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 156 с. – Текст : непосредственный.
9. Кибанов, А. Я. Управление персоналом : учебное пособие / А. Я. Кибанов, Г. П. Гагаринская, О. Ю. Калмыкова. – Москва : Инфра-М, 2018. – 219 с. – Текст : непосредственный.
10. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия : учебное пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – Москва : Инфра-М, 2018. – 224 с. – Текст : непосредственный.
11. Климова, А. В. Анализ внешней среды государственных организаций: понятие, методы, проблемы / А. В. Климова – Текст : непосредственный // *Вопросы управления*. – 2015. – № 5(17). – С. 119–128.
12. Колот, А. М. Новые глобальные тенденции в сфере занятости и доходов и их влияния на социальное неравенство / А. М. Колот, О. О. Герасименко. – Текст : непосредственный // *Социально-трудовые отношения : теория и практика*. – 2018. – № 1. – С. 6–33.
13. Коновалова, В. Г. Организация отбора и оценки персонала / В. Г. Коновалова. – Москва : ЭКЗАМЕН, 2019. – 142 с. – Текст : непосредственный.
14. Becker, Gary S. Health as Human Capital: Synthesis and Extensions / Gary S. Becker // *Oxford Economic Papers*. – 2007. – № 59(3). – P. 379–410.
15. Bennis, H. Effects of contracting out employment services: Evidence from a randomized experiment / H. Bennis, E. Grönqvist, B. Öckert // *Journal of Public Economics*. – 2013. – № 98. – P. 68–84.
5. Voronin, B. A. Worker and employer: their relationship. – Text : direct. – In: *Niva Zauralya*. – 2019. – № 2–3. – P. 28–29. (in Russian)
6. Vukovich, G. G. Personnel management: theory and methodology. – Text : direct. – In: *Economics Profession Business*. – 2019. – № 4. – P. 20–25. (in Russian)
7. Yegorshin, A. P.; Zaitsev, A. P. Organization of personnel work. – Moscow : Higher school, 2018. – 320 p. – Text : direct. (in Russian)
8. Kibanov, A. Ya.; Mitrofanova, E. A.; Konovalova, E. G.; Chulanova, O. L. The concept of competence-based approach in personnel management. – Moscow : INFRA-M, 2020. – 156 p. – Text : direct. (in Russian)
9. Kibanov, A. Y.; Gagarinskaya, G. P.; Kalmykova, O. Y. Personnel management : textbook. – Moscow : Infra-M, 2018. – 219 p. – Text : direct. (in Russian)
10. Kibanov, A. Y.; Durakova, I. B. Personnel management of the organization: strategy : textbook. – Moscow : Infra-M, 2018. – 224 p. – Text : direct. (in Russian)
11. Klimova, A. V. Analysis of the external environment of state organizations: concept, methods, problems. – Text : direct. – In: *Management issues*. – 2015. – № 5(17). – P. 119–128. (in Russian)
12. Kolot, A. M.; Gerasimenko, O. O. New global trends in employment and income and their impact on social inequality. – Text : direct. – In: *Social and labor relations: theory and practice*. – 2018. – № 1. – P. 6–33. (in Russian)
13. Konovalova, V. G. Organization of personnel selection and evaluation. – Moscow : EXAM, 2019. – 142 p. – Text : direct. (in Russian)
14. Becker, Gary S. Health as Human Capital: Synthesis and Extensions. – In: *Oxford Economic Papers*. – 2007. – № 59(3). – P. 379–410.
15. Bennis, H.; Grönqvist, E.; Öckert, B. Effects of contracting out employment services: Evidence from a randomized experiment. – In: *Journal of Public Economics*. – 2013. – № 98. – P. 68–84.

Волочко Анна Сергеевна – кандидат экономических наук, ассистент кафедры экономики, экспертизы и управления недвижимостью ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры». Научные интересы: формирование методологических подходов в развитии кадрового управления.

Карпенко Максим Александрович – студент 2 курса ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры». Научные интересы: формирование методологических подходов в развитии кадрового управления.

Нижегородов Герман Русланович – студент 2 курса ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры». Научные интересы: формирование методологических подходов в развитии кадрового управления.

Возжова Юлия Владимировна – студент 2 курса ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры». Научные интересы: формирование методологических подходов в развитии кадрового управления.

Волочко Анна Сергіївна – кандидат економічних наук, асистент кафедри економіки, експертизи та управління нерухомістю ДООУ ВПО «Донбаська національна академія будівництва і архітектури». Наукові інтереси: формування методологічних підходів у розвитку кадрового управління.

Карпенко Максим Олександрович – студент 2 курсу ДООУ ВПО «Донбаська національна академія будівництва і архітектури». Наукові інтереси: формування методологічних підходів у розвитку кадрового управління.

Нижегородов Герман Русланович – студент 2 курсу ДООУ ВПО «Донбаська національна академія будівництва і архітектури». Наукові інтереси: формування методологічних підходів у розвитку кадрового управління.

Возжова Юлія Володимирівна – студентка 2 курсу ДООУ ВПО «Донбаська національна академія будівництва і архітектури». Наукові інтереси: формування методологічних підходів у розвитку кадрового управління.

Volochko Anna – Ph. D. (Economics); Assistant, Department of Economics, Expertise and Real Estate Management, Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Scientific interests: formation of methodological approaches to the development of personnel management.

Karpenko Maxim – 2nd year student, Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Scientific interests: formation of methodological approaches to the development of personnel management.

Nizhegorodov German – 2nd year student Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Scientific interests: formation of methodological approaches to the development of personnel management.

Vozzhova Julia – 2nd year student Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Scientific interests: formation of methodological approaches to the development of personnel management.