

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ДЕФИЦИТА СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Зиневич В.П.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники,
г. Минск, Республика Беларусь*

Научный руководитель: Тонкович И.Н. – к. х. н., доцент, доцент кафедры ПИКС

Аннотация. В работе актуализируется концепция управления рекрутингом в условиях дефицита специалистов на рынке труда. Обоснована необходимость автоматизации данного процесса. В рамках исследования спроектировано и разработано программное решение, предназначенное для оптимизации процесса подбора персонала.

Ключевые слова: подбор персонала, рынок труда, дефицит кадров, рекрутмент, автоматизация, программное обеспечение.

Введение. В условиях дефицита кадров и высокой конкуренции за таланты эффективный подбор персонала становится одной из ключевых задач для любой организации. Программное обеспечение, направленное на автоматизацию процесса подбора, играет важную роль в сокращении времени поиска, повышении качества найма и улучшении взаимодействия с кандидатами. Внедрение технологий позволяет оптимизировать все этапы рекрутинга: от привлечения кандидатов до их окончательного трудоустройства, что особенно важно в условиях ограниченного рынка труда.

Основная часть. Подбор персонала в организации – комплекс мероприятий, осуществляемый для привлечения на ту или иную должность сотрудников, обладающих необходимыми для нахождения на конкретной позиции качествами, и их адаптации на новом рабочем месте [1].

Дефицит специалистов на рынке труда – это ситуация, характеризующаяся недостатком профессионалов с нужным опытом и умениями для решения задач в компаниях. Эта проблема может возникать из-за ряда причин: стремительного развития технологий, из-за чего востребованные навыки быстро теряют актуальность; изменений в возрастной структуре населения, ведущих к старению трудоспособного поколения; и расхождения между требованиями работодателей к сотрудникам и реальными компетенциями ищущих работу.

В Республике Беларусь данная проблема особенно актуальна в таких сферах деятельности, как транспорт, строительство, логистика, общепит и розничная торговля. Молодое поколение чаще выбирает профессии в сферах маркетинга, менеджмента, юриспруденции и финансов и информационных технологий, что приводит к нехватке специалистов с профессионально-техническим образованием. Дополнительным фактором, который усложняет кадровый дефицит, является демографическая яма: преобладающее количество компаний ищут сотрудников возрастной категории от 25 до 35 лет. В данном диапазоне сейчас отмечается основная нехватка специалистов [2].

Процесс подбора персонала в условиях дефицита специалистов на рынке труда – это совокупность действий, направленных на привлечение, оценку и трудоустройство квалифицированных кандидатов в ситуации, когда спрос на профессионалов превышает их предложение. Он включает в себя разработку стратегий поиска, активное применение цифровых технологий для автоматизации рекрутерского процесса, формирование привлекательного имиджа работодателя, а также использование нестандартных методов для оценки и удержания талантливых сотрудников.

Для решения проблемы дефицита кадров работодатели могут применять различные стратегии:

1 Улучшение условий труда: предоставление конкурентоспособной заработной платы, обеспечение транспорта или жилья для иногородних сотрудников, организация бесплатных обедов.

2 Гибкий график работы: внедрение гибридного или удаленного формата работы, «плавающее» начало и завершение рабочего дня.

3 Расширение возрастных границ и отмена дискриминации: привлечение молодых специалистов, создание сбалансированного коллектива за счет найма более зрелых сотрудников, предоставление равных возможностей для карьерного роста.

4 Переквалификация сотрудников: внедрение программ профессиональной переподготовки для обучения сотрудников из других отделов.

Однако и это не может в полной мере решить проблему найма сотрудников при нехватке кадров. В условиях дефицита специалистов на рынке труда автоматизация процесса подбора персонала становится особенно актуальной. Автоматизация позволяет снизить нагрузку на *HR*-менеджеров, сократить время поиска кандидатов и минимизировать вероятность ошибок на этапах найма. Кроме того, автоматизированные системы обеспечивают прозрачность взаимодействия между участниками процесса и способствуют повышению качества отбора кандидатов [3].

В рамках исследования спроектировано и разработано программное решение, предназначенное для оптимизации процесса привлечения и найма квалифицированных кандидатов.

Программное решение предусматривает три ключевые роли пользователей: *HR*-менеджер, руководитель отдела и технический специалист; каждая из ролей имеет свои возможности. *HR*-менеджер выполняет основные задачи по привлечению кандидатов, такие как создание и размещение описания вакансии, планирование интервью, анализ резюме, проведение оценки кандидатов, поддержка обратной связи с кандидатами и формирование отчёта. Руководитель отдела утверждает описание вакансии и принимает решение о найме. Технический специалист участвует в процессе проведения технического собеседования.

Разработанное программное решение поддерживает такие функции как:

1 Подготовка описания вакансии. *HR*-менеджер, исходя из требований отдела, разрабатывает подробное описание вакансии, включающее основные обязанности, требования к кандидату, условия работы и привлекательные стороны компании. Затем руководитель отдела утверждает окончательную версию.

2 Утверждение вакансии. *HR*-менеджер отправляет описание вакансии руководителю отдела на утверждение. Если вакансия не утверждена, в описание вносятся изменения, после чего процесс утверждения повторяется. В случае положительного решения руководитель отдела отправляет *HR*-менеджеру подтверждение.

3 Публикация вакансии. После утверждения *HR*-менеджер размещает вакансию на выбранных платформах: сайты по поиску работы, внутренние сообщества, социальные сети и профессиональные сообщества. Дополнительно вакансия может быть разослана в знакомые компании.

4 Поиск кандидатов. Параллельно *HR*-менеджер может идентифицировать целевых кандидатов в других компаниях, найти кандидатов на тематических мероприятиях и связаться с ними для предложения условий перехода в свою компанию. Далее происходит ожидание отклика от кандидатов.

5 Сбор информации о кандидатах. По мере поступления откликов *HR*-менеджер собирает информацию о кандидатах и систематизирует резюме для дальнейшего рассмотрения.

6 Отбор кандидатов. После сбора информации *HR*-менеджер анализирует резюме на соответствие требованиям вакансии. Если резюме соответствует требованиям, оно передаётся на следующий этап. Если нет – кандидату отправляется уведомление об отказе.

Заключение. Внедрение данного решения повысит эффективность взаимодействия между участниками *HR*-процесса и позволит оперативно реагировать на потребности компании в сотрудниках в условиях дефицита специалистов на рынке труда.

Список литературы

1. Подбор персонала: основные этапы, методы и инструменты ... [Electronic resource]. – Date of access: March 17, 2025. – <https://spectrumdata.ru/blog/proverka-soiskatelya/podbor-personala-osnovnye-etapy-metody-i-instrumenty/>.
2. Кадровый дефицит в Беларуси: обозначение проблемы и поиск решения ... [Electronic resource]. – Date of access: March 16, 2025. – <https://hrbel.by/deficit-kadrov-v-belarusi-problema-i-reshenie/>.
3. Найм в условиях дефицита ... [Electronic resource]. – Date of access: March 18, 2025. – <https://topfactor.pro/blog/naym-v-usloviyakh-defitsita/>.

UDC 331.108.244

RECRUITMENT IN CONDITIONS OF SPECIALIST SHORTAGE IN THE LABOR MARKET

Zinevich V.P.

Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, Minsk, Republic of Belarus

Tonkavich I.N. – Cand. of Sci., assistant professor, associate professor of the department of ICSD

Annotation. The paper updates the concept of recruitment management in the context of a shortage of specialists in the labor market. The need to automate this process is substantiated. As part of the study, a software solution was designed and developed to optimize the personnel selection process.

Keywords: recruitment, labor market, staff shortage, hiring, automation, software.