

ВЛИЯНИЕ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ КОМПАНИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Тарасова Ольга Валерьевна

Старший преподаватель, Самарский государственный
университет путей сообщения
Tarasova-olga62@inbox.ru

THE IMPACT OF THE QUALITY OF PERSONNEL MANAGEMENT ON THE COMPANY'S POSITIONING IN THE LABOR MARKET

O. Tarasova

Summary. In today's world, where competition to attract and retain talented personnel is increasing every day, the quality of personnel management is becoming a decisive factor for the successful positioning of a company in the labor market. This influence manifests itself in several aspects that can significantly increase the attractiveness of the company to potential employees, as well as strengthen its reputation as a reliable and desirable employer. The article considers the factors of successful positioning of the company in the labor market, describes the elements of personnel management that influence the positioning of the company in the labor market. The problems of personnel management that hinder the successful positioning of the company are identified, and directions for their solution are proposed. The study allowed us to conclude that the influence of the quality of personnel management on the company's positioning in the labor market is manifested in such aspects of personnel management as personnel search and hiring, personnel training and development, personnel motivation, corporate culture. The successful positioning of companies in the labor market is hindered by such problems of personnel management of Russian companies as the lack of qualified personnel in personnel management, the lack of a clear personnel management strategy, low employee engagement, and the lack of professional and career development programs. Some measures have been proposed to solve these problems.

Keywords: personnel management, company positioning, labor market, quality personnel management, HR brand, employer brand.

Аннотация. В современном мире, где конкуренция для привлечения и удержания талантливых кадров усиливается с каждым днем, качество управления персоналом становится решающим фактором для успешного позиционирования компании на рынке труда. Это влияние проявляется в нескольких аспектах, которые могут существенно повысить привлекательность компании для потенциальных сотрудников, а также укрепить её репутацию как надежного и желаемого работодателя. В статье рассмотрены факторы успешного позиционирования компании на рынке труда, описаны элементы управления персоналом, оказывающие влияние на позиционирование компании на рынке труда. Выявлены проблемы управления персоналом, препятствующие успешному позиционированию компании, а также предложены направления их решения. Исследование позволило сделать вывод, что влияние качества управления персоналом на позиционирование компании на рынке труда проявляется в таких аспектах управления персоналом, как поиск и найм персонала, обучение и развитие персонала, мотивация персонала, корпоративная культура. Успешному позиционированию компаний на рынке труда препятствуют такие проблемы управления персоналом российских компаний, как недостаток квалифицированных кадров в управлении персоналом, отсутствие четкой стратегии управления персоналом, низкий уровень вовлеченности сотрудников, отсутствие программ профессионального и карьерного развития. Для решения данных проблем были предложены некоторые меры.

Ключевые слова: управление персоналом, позиционирование компании, рынок труда, качества управление персоналом, HR-бренд, бренд работодателя.

Позиционирование компании на рынке труда является важным аспектом для привлечения и удержания талантливых сотрудников, а также для поддержания конкурентоспособности и инновационного развития. На рисунке 1 представлены факторы успеха для эффективного позиционирования компании на рынке труда.

Представленные факторы могут помочь компании сформировать привлекательный и устойчивый имидж на рынке труда, который будет способствовать привлечению топ-танталов и удержанию ценных сотрудников.

Можно отметить, что среди них преобладающее значение имеют факторы, характеризующие качество

управления персонала. В условиях высокой конкуренции на рынке труда и быстрых изменений в бизнес-среде, способность эффективно управлять человеческими ресурсами становится главным фактором успешности любой компании. Эффективное управление персоналом включает в себя ряд различных функций, направленных на максимизацию производительности сотрудников и, в конечном итоге, на достижение стратегических целей организации. К ним относятся найм и отбор персонала, обучение и развитие персонала, мотивация персонала, корпоративная культура [8].

Процесс найма работников включает в себя разработку точных описаний вакансий, эффективные страте-

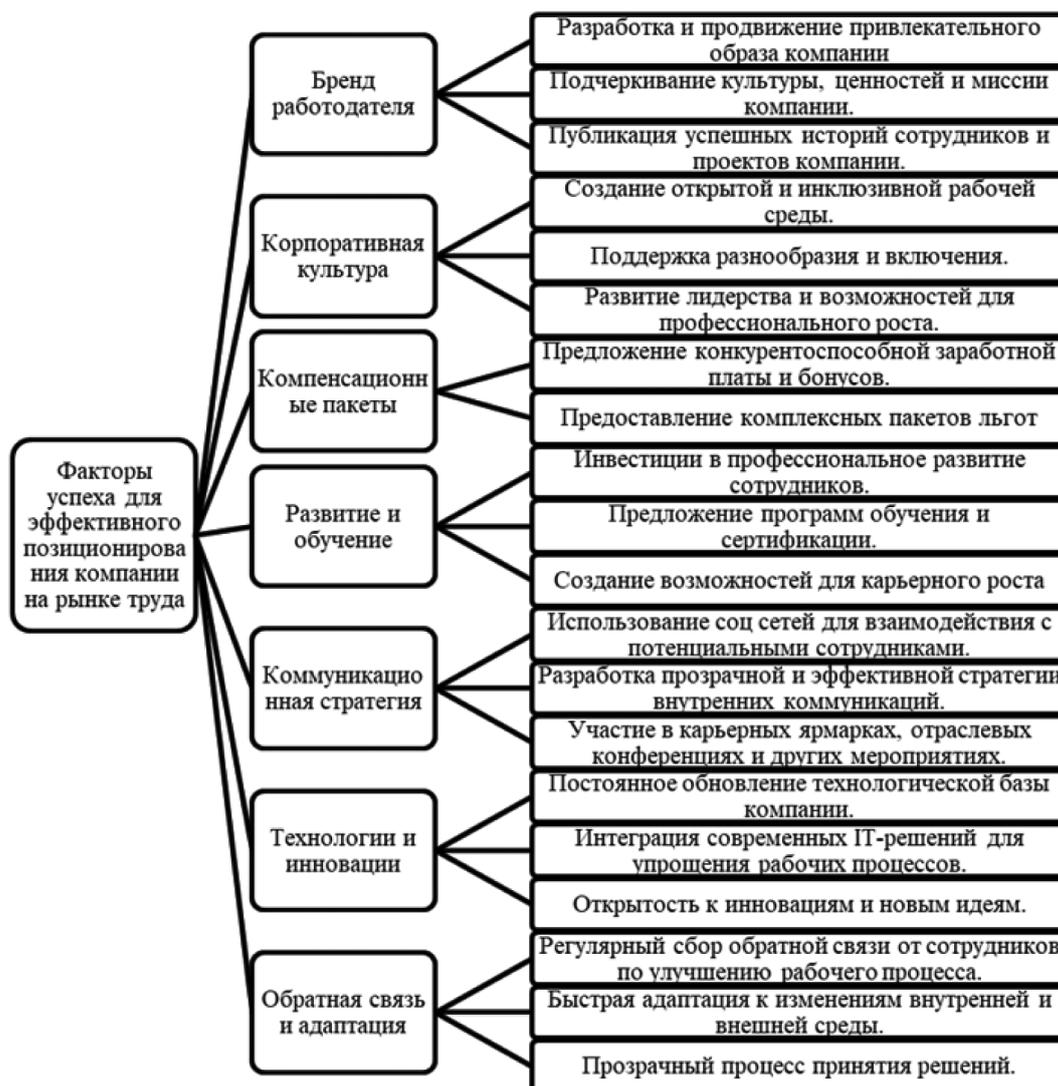


Рис. 1. Факторы успеха для эффективного позиционирования компании на рынке труда

Источник: составлено автором по данным [6, 7, 8]

гии поиска, а также честные и объективные методы отбора работников. Задача HR-менеджеров заключается в том, чтобы привлекать кандидатов, которые не только обладают необходимыми навыками и опытом, но и способны вписаться в корпоративную культуру. Систематическое обучение и профессиональное развитие сотрудников способствует повышению их квалификации и эффективности. Разработка индивидуальных планов обучения, проведение тренингов и семинаров, а также поддержка в получении профессиональных сертификатов являются важными элементами управления кадрами. Разработка справедливых и мотивирующих систем вознаграждения способствует повышению удовлетворенности и лояльности сотрудников. Компенсационные пакеты, бонусы, системы премирования и нематериальные льготы (например, гибкий график работы, возможности для удаленной работы) могут значительно повысить мотивацию персонала. Поддержание здоровой корпоративной культуры способствует созданию благоприятной

рабочей атмосферы. Это включает в себя развитие коммуникативных навыков, укрепление командного духа и поддержание высоких стандартов этики и поведения в организации [2, 8].

Качество управления персоналом по всем указанным аспектам оказывает большое влияние на позиционирование компании на рынке труда, на ее так называемый HR-бренд [7].

Компании с продуманными, эффективными и прозрачными методами рекрутинга способны привлекать лучшие таланты. От того, насколько грамотно организован процесс собеседования, зависит первое впечатление кандидата о компании. Инновационные подходы к найму, включая использование AI для первичного отбора резюме или виртуальные реальности для имитации рабочего места, могут значительно улучшить восприятие компании на рынке труда [1].

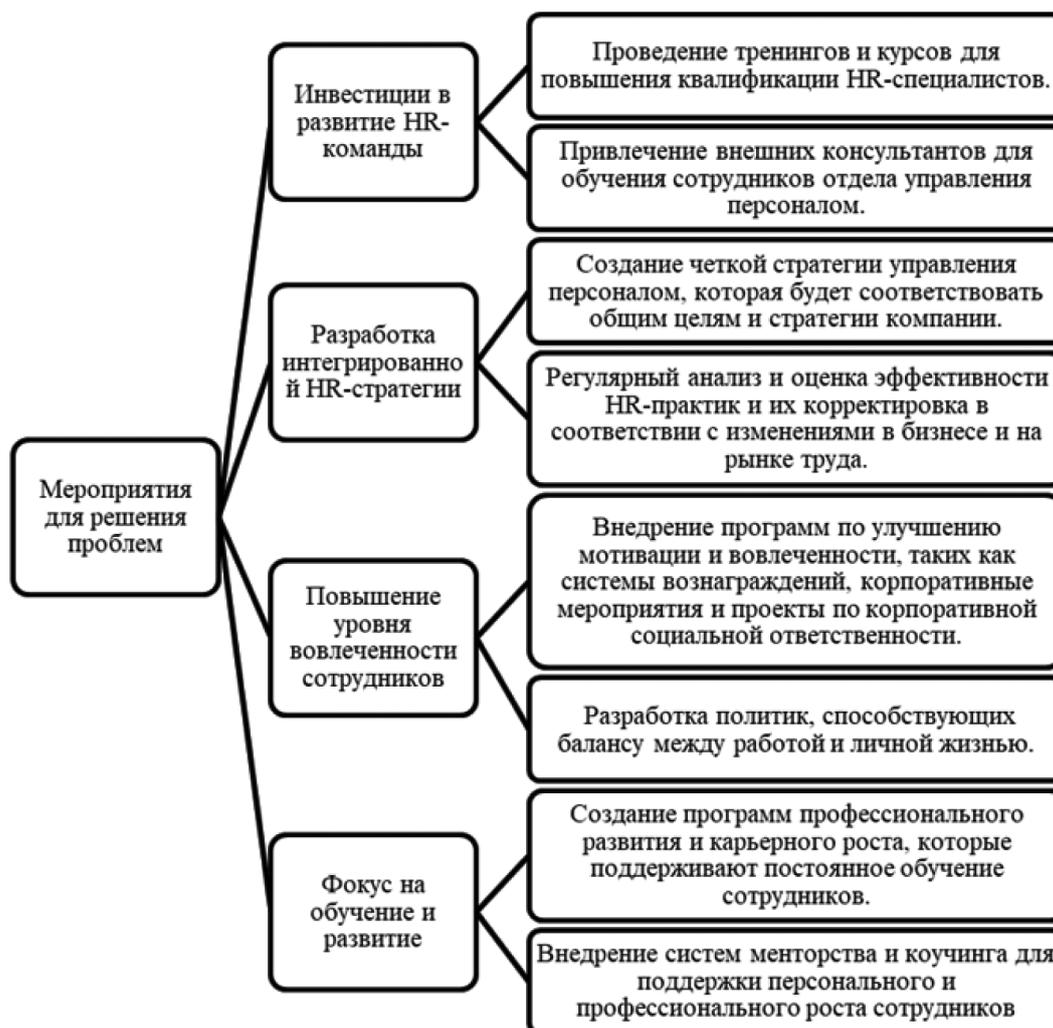


Рис. 2. Мероприятия для решения проблем управления персоналом, препятствующих позиционированию компании на рынке труда

Источник: составлено автором

Системы обучения и профессионального развития влияют на возможности карьерного роста сотрудников внутри компании. Предлагая обширные программы для повышения квалификации и личностного роста, компании не только улучшают навыки своего персонала, но и демонстрируют заботу об их профессиональной траектории, что в свою очередь привлекает новых кандидатов, заинтересованных в долгосрочной и стабильной карьере.

Корпоративная культура оказывает значительное влияние на общую атмосферу внутри компании и её имидж среди потенциальных сотрудников. Управление персоналом, которое способствует развитию открытой и включающей культуры, способствует созданию сильного внутреннего сообщества и улучшает внешнее восприятие организации. Это включает в себя все, от равенства и разнообразия до поддержки баланса между работой и личной жизнью [10].

Как компания вознаграждает и мотивирует своих сотрудников, напрямую влияет на ее способность удерживать персонал и привлекать новые таланты. Комплексные пакеты льгот, конкурентоспособные зарплаты, бонусы за достижение целей и другие формы вознаграждений формируют восприятие компании как заботливого и щедрого работодателя [5].

Для успешного позиционирования на рынке труда управление персоналом также включает в себя разработку и поддержку сильного бренда работодателя. Это включает маркетинговые усилия, направленные на создание положительного образа компании среди потенциальных сотрудников, включая активное участие в социальных сетях, участие в карьерных выставках, публикацию успешных кейсов компании и отзывы сотрудников. Для этого достаточно активно внедряются и применяются цифровые технологии и искусственный интеллект [4, 9].

Однако в данной сфере существуют некоторые проблемы, не позволяющие эффективно продвигать бренд работодателя на рынке труда. Прежде всего, необходимо сказать о проблеме недостатка квалифицированных кадров в управлении персоналом. Такая проблема возникает, когда команды по управлению персоналом не имеют достаточных навыков или опыта для эффективного подбора, обучения и развития сотрудников.

Кроме того, в компаниях может быть выявлено отсутствие четкой стратегии управления персоналом. Так, недостаточное понимание бизнес-целей компании и отсутствие интеграции этих целей с HR-стратегией могут привести к неэффективному управлению и развитию персонала [2].

Немаловажной проблемой для российских компаний является низкий уровень вовлеченности сотрудников. Если управление персоналом не способствует созданию мотивирующей и вдохновляющей рабочей среды, это может привести к высокому уровню текучести кадров и слабой корпоративной культуре [3].

Еще одна проблема, которую следует отметить в рамках данного исследования, заключается в отсутствии программ профессионального и карьерного развития. Компании, которые не инвестируют в обучение и развитие своих сотрудников, рискуют остаться без квалифицированных специалистов и лидеров в будущем [5].

Все это отрицательно сказывается на позиционировании компании на рынке труда.

Для решения данных проблем предложены некоторые меры, представленные на рисунке 2.

Следовательно, эффективное управление персоналом требует постоянного внимания к изменениям внутри и вне организации, а также гибкости в подходах к управлению человеческими ресурсами. Создание сильной команды HR и разработка интегрированной стратегии управления персоналом могут значительно улучшить позиционирование компании на рынке труда.

Таким образом, проведенное исследование позволяет заключить, что влияние качества управления персоналом на позиционирование компании на рынке труда неопределимо. Оно проявляется в таких аспектах управления персоналом, как поиск и найм персонала, обучение и развитие персонала, мотивация персонала, корпоративная культура. Кроме того, компания должна заботиться о своем бренде на рынке труда, для чего осуществляются дополнительные маркетинговые усилия, направленные на создание положительного образа компании среди потенциальных сотрудников, включая активное участие в социальных сетях, участие в карьерных выставках, публикацию успешных кейсов компании и отзывы сотрудников. Компании, которые инвестируют в свои HR-процессы, могут не только улучшить свою репутацию, но и создать устойчивые конкурентные преимущества за счет привлечения и удержания лучших специалистов. Это, в свою очередь, способствует общему успеху и стабильности компании на рынке.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зуева, З.В., Катровский Ю.А. Использование цифровых технологий в управлении персоналом // Бизнес-образование в экономике знаний. — 2021. — №2. — С. 64–68.
2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Система управления персоналом: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. — Москва: Блок-Принт, 2023. — 64 с. — ISBN 978-5-6049146-4-9.
3. Коргова, М.А. Кадровый менеджмент / М. А. Коргова. — 3-е издание, переработанное и дополненное. — Москва: ЮРАЙТ, 2024. — 206 с. — ISBN 978-5-534-18178-4.
4. Куприянов, Д.С. Искусственный интеллект в управлении персоналом: основные тенденции в 2024 году / Д.С. Куприянов, С.В. Мельникова, А.Х. Абдирашитова // Молодой ученый. — 2024. — № 3(502). — С. 79–82.
5. Личность и управление трудовым поведением персонала: учебник / А.А. Литвинюк, Л.Н. Иванова-Швец, Л. В. Карташова [и др.]. — Москва: КноРус, 2024. — 286 с. — ISBN 978-5-406-12083-5.
6. Меркулов, А.В. Бренд работодателя в системе управления человеческими ресурсами в организации / А.В. Меркулов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. — 2023. — Т. 13, № 9-1. — С. 634–639. — DOI 10.34670/AR.2023.71.57.042.
7. Нефедова, П.С., Сафонова М.С. HR-бренд и его компоненты // Форум молодых ученых. — 2020. — №7(47). — С. 211–217.
8. Управление персоналом: учебник / И.А. Иванова, М.В. Поляева, В.Н. Пуляева [и др.]. — Москва: КноРус, 2024. — 256 с. — ISBN 978-5-406-12418-5.
9. Цифровые технологии в HR: какие решения внедряют в России // ECM-Journal. — URL: <https://ecmjournals.ru/docs/Cifrovye-tehnologii-v-HR-kakieresheniya-vnedrajut-v-Rossii.aspx> (дата обращения: 14.04.2024).
10. Шакирьянова, А.И. Маркетинг персонала / А.И. Шакирьянова, Е.А. Карасик, О.В. Юрьева, О.В. Кукушкина. — Казань: КФУ, 2022. — 159 с.

© Тарасова Ольга Валерьевна (Tarasova-olga62@inbox.ru)

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»