

МИНИМИЗАЦИЯ КОММУНИКАЦИОННЫХ БАРЬЕРОВ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Предприятия, ориентированные на долгосрочный успех и развитие, в условиях глобализации рыночных процессов, должны адаптироваться к динамичным условиям внешней среды, которые характеризуются совокупностью неопределенностей, возможностей и угроз, используя существующие и иницируя новые положительные возможности. С этой целью в работе предприятия внедряются новейшие технологии, а также используется инновационный инструментарий оценки всех систем управления предприятием.

В этом контексте необходимым условием инновационного развития организации, повышения эффективности ее деятельности и обеспечение лидирующих позиций на рынке становится применение инновационных технологий управления персоналом. Одним из основных моментов является минимизация коммуникационных барьеров в системе управления персоналом при передаче информации между структурными подразделениями, что приводит к несвоевременному заполнению вакансии квалифицированными кадрами и, как следствие, к неуккомплектованности штата предприятия (рис. 1). От грамотно построенной системы управления персоналом в организации зависит эффективность работников [1].



Рисунок 1 — Причинно-следственная схема проблемы неуккомплектованности штата

Предлагаемые мероприятия согласно рисунку 1 по улучшению качества информации, и как следствие, улучшению реализации процедуры поиска и подбора персонала на предприятиях включают следующие виды деятельности кадровой службы организации:

1. Проведение занятий по составлению заявки на подбор персонала начальником кадровой службы либо с привлечением специалиста по PR-менеджменту, активизация разъяснительной работы о важности данного документа. Эффект от данного мероприятия заключается в развитии профессиональных навыков в процессе составления заявки на подбор кандидатов на вакансии. При этом необходимо акцентировать внимание на зависимости полученного результата (подобранного квалифицированного сотрудника) от качества заполнения первоначальной заявки. Недостатком данного вида деятельности выступает определенный субъективизм мнения лица, заполняющего заявку, о личных и профессиональных навыках потенциального кандидата.

2. Унификация заполнения резюме по установленному на предприятии образцу для всех кандидатов. В результате реализации данного мероприятия достигается однородность в информации, представляемой для принятия решения о приеме на работу. В бланке резюме должна быть учтена вся необходимая информация для принятия решения руководителем и группой подбора персонала о возможном трудоустройстве кандидата. Недостатком является вероятность предоставления кандидатом неполной информации, имеющей существенное значение для предприятия.

3. Проведение анализа эффективности источников привлечения персонала. Оценка эффективности, выраженная в сопоставлении затрат на размещение вакансии с полученной информацией о кандидатах, позволит выбрать наиболее результативные каналы. Основным недостатком при этом остается определенный субъективизм данной оценки.

4. Ведение единой базы кандидатов для контроля над сроками принятия решения. В качестве преимущества реализации данного мероприятия является низкая трудоемкость процесса и обеспечение контроля над сроками принятия решений по кандидатам. Недостаток заключается в том, что реализация мероприятия не позволяет полностью решить проблему своевременного заполнения вакансии.

5. Оптимизация сроков принятия решения по заполнению вакансий. Обозначение временного интервала для принятия решения позволит снять возможный негативизм кандидатов при длительном принятии решений по ним. В качестве недостатка продолжительного срока принятия решений при согласовании кандидатов является вероятность потери квалифицированных кандидатов, которые за период принятия решения компанией могут найти другое место работы [2].

В инновационной экономике акцент конкурентной борьбы между предприятиями сместился из материальной ориентированности в борьбу за человеческие ресурсы: их знания, умения и опыт. Качество человеческих ресурсов и их вклад в достижение целей предприятия зависит от эффективной организации стратегического управления персоналом, что обеспечивает не только эффективность функционирования предприятия, но и определяет успех его деятельности в перспективе.

Список литературы

1. Бобылева, М. В. Роль внутрикорпоративных коммуникаций в системе управления персоналом организации [Электронный ресурс] / М. В. Бобылева // Интерактивная наука. — 2019. — № 4 (38). — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-vnutri korporativnyh-kommunikatsiy-v-sisteme-upravleniya-personalom-organizatsii> (дата обращения: 10.05.2021).

2. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2019. — 384 с. — (Профессиональная практика). — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/432037> (дата обращения: 09.05.2021).

© Коваленко Н. В.

© Брюхина Н. Г.