

Катажина Зієба-Олма

Оцінка ефективності набору персоналу для рекрутерів

Питання, які розглядаються в цій статті, дуже актуальні через зростання витрат на набір персоналу. Важливість дослідження полягає у вивченні можливостей поліпшення рівня знань рекрутерів, який, на жаль, все ще недосконалий. В результаті дослідження було виявлено, що більшість (75%) рекрутерів не мають достатніх знань про сферу найму персоналу, не враховують індивідуальні потреби організацій, які шукають співробітників зі спеціальними навичками, наприклад, в галузі управління інноваціями - людей, що вміють використовувати сучасні технології у роботі. Мета статті - оцінити ефективність набору персоналу. Основна увага приділяється методам і інструментам, які використовуються рекрутерами, оцінці їх роботи, дотримання суб'єктивності під час оцінки кандидата, відповідності організації та кандидата з точки зору винагород, тривалості перерв між окремими етапами набору і їх вплив на кандидатів. Методологія дослідження включає в себе аналіз відповідної літератури, кабінетні дослідження та метод «анонімне дослідження».

Ключові слова: ефективність, роботодавець, оцінювання, менеджери, рекрутер, набір персоналу.

Класифікація JEL: D00, M12, D83.



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/), що дозволяє повторне використання, розповсюдження та відтворення, забороняє використання матеріалів у комерційних цілях та вимагає наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.

Катажина Зієба-Олма

Оценка эффективности набора персонала для рекрутеров

Вопросы, поднятые в этой статье, очень актуальны из-за растущих затрат на набор персонала. Важность исследования состоит в изучении возможностей улучшения уровня знаний рекрутеров, который, к сожалению, все еще несовершенен. В результате исследования было обнаружено, что большинство (75%) рекрутеров не имеют достаточных знаний о сфере найма персонала, не учитывают индивидуальные потребности организаций, ищущих сотрудников со специальными навыками, например, в области управления инновациями – людей обладающих навыками в использовании современных технологий. Цель статьи - оценить эффективность набора персонала. Основное внимание уделяется методам и инструментам, используемым рекрутерами, оценке их работы, соблюдению субъективности во время оценки кандидата, соответствию организации и кандидата с точки зрения вознаграждений, продолжительности перерывов между отдельными этапами набора и их влияние на кандидатов. Методология исследования включает в себя анализ соответствующей литературы, кабинетные исследования и метод «анонимное исследование».

Ключевые слова: эффективность, работодатель, оценивание, менеджеры, рекрутер, набор персонала.

Классификация JEL: D00, M12, D83.



Статья находится в открытом доступе и может распространяться на условиях лицензии [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/), что позволяет повторное использование, распространение и воспроизведение, запрещает использование материалов в коммерческих целях и требует присутствия соответствующей ссылки на оригинальную версию статьи.