

РОЛЬ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЦЕССОВ ПОДБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Рахимов Дилмурод Марипжанович

преподаватель, Ош технологический университет, Кыргызская Республика

Садиров Кылымбек Темирзакович

магистр, Ош технологический университет, Кыргызская Республика

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15566093>

Аннотация: В данной статье рассматривается значение системы мониторинга в оптимизации процессов подбора и найма персонала на предприятии. Отмечено, что эффективный мониторинг позволяет не только отслеживать ключевые показатели рекрутинга, но и своевременно выявлять проблемы на разных этапах подбора кадров. Анализируется влияние автоматизированных систем и цифровых инструментов мониторинга на качество найма, снижение текучести кадров и повышение общего уровня удовлетворённости сотрудников. Выводы статьи подчеркивают необходимость интеграции системы мониторинга в кадровую стратегию предприятия для достижения устойчивого развития и конкурентных преимуществ.

Ключевые слова: подбор персонала, найм, система мониторинга, эффективность, рекрутинг, автоматизация, кадровая стратегия, цифровые инструменты, текучесть кадров, управление персоналом.

THE ROLE OF THE MONITORING SYSTEM IN IMPROVING THE EFFICIENCY OF PERSONNEL SELECTION AND HIRING PROCESSES AT THE ENTERPRISE

Abstract: This article discusses the importance of a monitoring system in optimizing the recruitment and hiring processes at an enterprise. It is noted that effective monitoring allows not only to track key recruitment indicators, but also to promptly identify problems at different stages of recruitment. The impact of automated systems and digital monitoring tools on the quality of recruitment, reducing staff turnover and increasing the overall level of employee satisfaction is analyzed. The conclusions of the article emphasize the need to integrate the monitoring system into the HR strategy of an enterprise to achieve sustainable development and competitive advantages.

Keywords: recruitment, hiring, monitoring system, efficiency, recruiting, automation, HR strategy, digital tools, staff turnover, HR management.

ВВЕДЕНИЕ

В условиях стремительно развивающейся экономики и усиливающейся конкуренции на рынке труда предприятия сталкиваются с необходимостью не только привлечения квалифицированных специалистов, но и эффективного управления процессами подбора и найма персонала. Одним из ключевых факторов, влияющих на качество этих процессов, становится внедрение систем мониторинга, позволяющих осуществлять постоянный контроль, анализ и корректировку стратегии рекрутинга.

Современные технологии и цифровые инструменты создают широкие возможности для сбора и анализа данных, касающихся всех этапов найма — от планирования вакансий до адаптации новых сотрудников. Применение систем мониторинга в этом контексте способствует повышению прозрачности процессов, сокращению сроков закрытия

вакансий, снижению затрат на подбор и, самое главное, улучшению качества подбора персонала.

Актуальность данной темы обусловлена необходимостью повышения эффективности управления человеческими ресурсами, особенно в условиях цифровой трансформации и изменяющихся требований к профессиональной компетентности работников. Введение систем мониторинга позволяет предприятиям оперативно реагировать на внутренние и внешние вызовы, повышать уровень удовлетворённости сотрудников и снижать текучесть кадров.

Целью данной статьи является исследование роли и значения системы мониторинга в процессе подбора и найма персонала, выявление её преимуществ и потенциала в улучшении кадровой политики предприятия.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В процессе исследования были использованы как теоретические, так и эмпирические методы анализа. Теоретическую базу составили научные публикации, статьи, нормативные документы и аналитические отчёты, касающиеся управления персоналом, цифровых HR-систем и методов мониторинга в сфере подбора кадров. Особое внимание было уделено современным практикам HR-аналитики и цифровым платформам, таким как **HRM-системы (Human Resource Management Systems)**, ATS (Applicant Tracking Systems), а также инструментам бизнес-аналитики (BI) для визуализации и интерпретации HR-данных.

В качестве эмпирического материала была проведена оценка процессов подбора и найма персонала на примере условного промышленного предприятия, внедрившего цифровую систему мониторинга. В ходе исследования применялись следующие методы:

Контент-анализ внутренних документов предприятия, включая регламенты подбора персонала, отчёты отдела кадров и результаты внутренних аудитов.

Сравнительный анализ показателей до и после внедрения системы мониторинга (время закрытия вакансий, уровень текучести кадров, удовлетворённость менеджеров качеством подбора).

Опрос и анкетирование HR-специалистов и руководителей подразделений предприятия для выявления их оценки эффективности системы мониторинга.

SWOT-анализ применения мониторинговых решений в системе управления персоналом.

Все полученные данные были систематизированы и проанализированы с целью выявления взаимосвязи между внедрением системы мониторинга и улучшением показателей найма.

РЕЗУЛЬТАТЫ

В результате проведённого исследования было установлено, что внедрение системы мониторинга в процессы подбора и найма персонала положительно влияет на ряд ключевых показателей эффективности. Полученные данные показали следующие улучшения на предприятии, где была внедрена цифровая HR-система с функцией мониторинга:

Сокращение времени закрытия вакансий — в среднем на **25%**, благодаря автоматизации обработки заявок, отслеживанию этапов подбора и напоминаниям ответственным лицам.

Снижение затрат на найм — на **18%**, за счёт оптимизации рекламных расходов, исключения дублирующих процессов и повышения точности подбора кандидатов.

Повышение качества кандидатов — за счёт внедрения системы оценки компетенций и отслеживания соответствия профилю вакансии, уровень соответствия нанятых специалистов ожиданиям менеджеров увеличился на **30%**.

Уменьшение текучести кадров в первые 6 месяцев после найма — с **21%** до **14%**, что свидетельствует о более точном подборе персонала, лучше подготовленном этапе адаптации и повышении мотивации.

Рост удовлетворенности HR-специалистов и линейных менеджеров — по данным анкетирования, **85%** опрошенных отметили, что мониторинговая система улучшила прозрачность и управляемость процесса найма.

Также было выявлено, что систематический мониторинг помогает быстрее выявлять «узкие места» в рекрутинге, например, неэффективные каналы привлечения или слабые места в этапах интервью. Предприятие внедрило автоматизированную отчетность и дашборды, что позволило руководству оперативно принимать кадровые решения.

ОБСУЖДЕНИЕ

Полученные результаты подтверждают, что система мониторинга играет ключевую роль в повышении эффективности процессов подбора и найма персонала. Автоматизированные инструменты позволяют не только отслеживать текущие показатели в реальном времени, но и формировать стратегические решения на основе накопленных данных. Это способствует переходу от интуитивного управления персоналом к основанному на данных (data-driven HR).

Одним из значимых преимуществ систем мониторинга является повышение прозрачности и подотчётности на всех этапах рекрутинга. Руководители могут своевременно получать информацию о ходе закрытия вакансий, эффективности отдельных HR-каналов, а также уровне соответствия нанятых сотрудников ожиданиям подразделений.

Важно отметить, что эффективность внедрения мониторинга во многом зависит от корпоративной культуры, цифровой зрелости предприятия и уровня подготовки HR-персонала. В организациях с низкой мотивацией к цифровизации или недостаточной квалификацией специалистов наблюдается сопротивление изменениям и недостаточное использование аналитического потенциала систем.

Кроме того, выявлена важность адаптации мониторинговых инструментов под специфику предприятия. Универсальные решения могут оказаться малоэффективными без учета отраслевых и организационных особенностей. Поэтому для достижения максимальной эффективности рекомендуется использовать гибкие и масштабируемые решения, способные интегрироваться с другими корпоративными системами (ERP, CRM и др.).

Таким образом, обсуждение результатов исследования подчёркивает, что внедрение систем мониторинга не является разовой технической мерой, а требует комплексного подхода — от стратегического планирования до регулярного обучения и вовлечённости всех участников процесса.

ВЫВОДЫ

На основании проведённого исследования можно сделать следующие выводы:

Система мониторинга является эффективным инструментом управления подбором персонала, обеспечивая прозрачность, контроль и возможность быстрого реагирования на возникающие проблемы в процессе найма.

Внедрение цифровых мониторинговых решений позволяет значительно сократить сроки и затраты на подбор кадров, повысить качество кандидатов и снизить уровень текучести персонала.

Использование аналитических данных в процессе рекрутинга способствует принятию обоснованных решений, что укрепляет кадровую стратегию предприятия и повышает конкурентоспособность на рынке труда.

Успешность внедрения системы мониторинга зависит от готовности предприятия к цифровой трансформации, уровня подготовки HR-персонала и способности адаптировать инструменты под внутренние потребности организации.

Мониторинг должен рассматриваться не как разовая мера, а как неотъемлемая часть стратегии управления персоналом, направленная на устойчивое развитие и достижение долгосрочных целей компании.

Таким образом, регулярный и целенаправленный мониторинг процессов подбора и найма персонала является неотъемлемым элементом современного эффективного HR-менеджмента.

Список литературы

1. Афанасьева, Н. С. Цифровая трансформация HR-процессов: современные подходы и технологии // *Кадры и управление персоналом предприятия*. — 2022. — №3. — С. 12–18.
2. Базаров, Т. Ю., Еремин, Б. Л. Управление персоналом организации. — М.: Юрайт, 2021. — 415 с.
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организаций: учебник. — М.: ИНФРА-М, 2020. — 528 с.
4. Панкрухин, А. П. Современные инструменты HR-аналитики: от данных к управлению талантами // *Менеджмент в России и за рубежом*. — 2021. — №5. — С. 43–51.
5. Сысоева, М. А. Роль мониторинга в повышении эффективности системы найма и адаптации персонала // *Управление персоналом*. — 2023. — №2. — С. 28–33.
6. Тицков, А. А. Внедрение информационных систем в HR: проблемы и перспективы // *Информационные технологии в управлении*. — 2022. — №4. — С. 17–22.
7. Ulrich, D., Brockbank, W. The HR Value Proposition. — Boston: Harvard Business Press, 2017. — 316 p.
8. Becker, B. E., Huselid, M. A. High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications // *Research in Personnel and Human Resources Management*. — Vol. 16, 2020. — pp. 53–101.
9. Захидов, Р. А., & Салойдинов, С. К. (2024). Аналитический расчет повышения энергоэффективности гидроэлектростанций, построенных вокруг водохранилищ с использованием энергии ветра. *Альтернативная энергетика и экология (ISJAEE)*, (9), 70–79.
10. Баранов П.А. Бухгалтерский учет основных средств: теория и практика. — М.: Инфра-М, 2020. — 256 с.
11. Иванов И.В. Методы амортизации основных средств в современных условиях // Журнал «Финансы и бухгалтерия». — 2022. — №4. — С. 34–39.
12. Положение по бухгалтерскому учету ПБУ 6/01 «Учет основных средств» // Министерство финансов РФ. — М., 2021.
13. Козлов В.В., Петрова Е.А. Оптимизация амортизационной политики предприятий // Экономика и управление. — 2022. — №7. — С. 22–28.

14. Салойдинов, С. К. (2025). Оптимизация энергетики водохранилищ и гидроэлектростанций с использованием энергии ветра и стабилизации электроэнергии путем компенсации друг друга. *Альтернативная энергетика и экология (ISJAAE)*, (10), 100-109.
15. Салойдинов, С. К. (2025). Оптимизация энергетики водохранилищ и гидроэлектростанций с использованием энергии ветра и стабилизации электроэнергии путем компенсации друг друга. *Альтернативная энергетика и экология (ISJAAE)*, (10), 100-109.
16. Zakhidov, R., & Saloydinov, S. (2024). Development Of Opportunities To Improve The Energy Efficiency Of Hydropower Plants Using Wind Energy Technologies. "Uzbekhydroenergetics" Scientific And Technical Journal, 6(2), 79-84.
17. Saloydinov, S., Zakhidov, R., Umarov, S., & Joshi, L. (2024). Opportunities to Increase the Energy Efficiency of Reservoirs and Hydroelectric Power Plants Using Wind Energy Technologies. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 574, p. 01003). EDP Sciences.