

Чичаева Дарина Андреевна, магистрант,  
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС  
г. Волгоград

**ВЛИЯНИЕ РЕКРУТИНГА ПЕРСОНАЛА НА СТОИМОСТЬ  
ПРЕДПРИЯТИЯ. ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ СТОИМОСТЬЮ  
THE IMPACT OF RECRUITMENT ON THE VALUE OF THE ENTERPRISE  
COST MANAGEMENT TECHNOLOGIES**

**Аннотация:** В нашем быстро меняющемся мире технологических инноваций и глобальной конкуренции вопрос эффективного управления стоимостью предприятия становится ключевым для успешного их функционирования. Предприятия стремятся не только повысить конкурентоспособность, но и обеспечить устойчивость своей финансовой базы. Стоит отметить, что эффективное управление стоимостью предприятия тесно связано с ключевым активом – человеческим капиталом.

**Abstract:** In our rapidly changing world of technological innovation and global competition, the issue of effective enterprise value management is becoming key to their successful operation. Enterprises strive not only to increase competitiveness, but also to ensure the stability of their financial base. It is worth noting that effective enterprise value management is closely linked to a main asset – human capital.

**Ключевые слова:** рекрутинг, цифровые инструменты, стоимость предприятия, технологии управления стоимостью.

**Keywords:** recruiting, digital tools, enterprise value, cost management technologies.

Существует множество технологий управления стоимостью предприятия, которые организации могут внедрять для более эффективного контроля над своими затратами и ресурсами. Из наиболее распространенных следует отметить:

1. ERP-системы (Enterprise Resource Planning), которые позволяют комплексно управлять ресурсами, включая финансы, управление запасами, производство, продажи и другие области. Они обеспечивают единый источник данных, что упрощает анализ и принятие решений.

2. Системы управления затратами (Cost Management Systems). Эти системы фокусируются на анализе и управлении затратами в реальном времени. Они позволяют отслеживать расходы по различным категориям и проводить анализ эффективности затрат.

3. Системы бюджетирования и прогнозирования, которые позволяют создавать, отслеживать и анализировать бюджеты предприятия, а также проводить прогнозирование финансовых результатов.

4. Цифровые платформы аналитики данных. Использование эффективных аналитических инструментов позволяет предприятиям проводить глубокий анализ данных о затратах, выявлять тенденции и оптимизировать финансовые процессы.

5. Системы автоматизации управления закупками. Технологии автоматизации закупок оптимизируют процессы закупок, управления поставщиками и контроль затрат на сырье и товары.

6. Системы управления производственными операциями. Для производственных предприятий эффективно применение технологий, позволяющих рационально управлять производственными процессами и оптимизировать затраты на производство.

Внедрение соответствующих технологий зависит от специфики бизнеса и конкретных задач предприятия в области управления стоимостью.

Технологии управления стоимостью предприятия включают в себя разнообразные инструменты, методы и системы, предназначенные для эффективного контроля и



оптимизации. Для измерения и оценки эффективности конечных показателей используются различные показатели и маркеры. И если экономические показатели, такие как общая стоимость владения, эффективность инвестиций, затраты на единицу продукции и т.п. широко используются в качестве ключевых параметров оценки стоимости предприятия, то такие аспекты как управление персоналом, в частности, процесс рекрутинга персонала с применением цифровых технологий, недостаточно используются в качестве маркеров эффективного управления стоимостью предприятия.

Тем не менее, эффективность процесса рекрутинга персонала, особенно с использованием цифровых технологий, напрямую влияет на несколько ключевых аспектов, оценивающих стоимость компании.

Неудачные решения в процессе рекрутинга могут привести к формированию неэффективных или неадаптированных команд, что снижает общую производительность и стоимость компании. Низкое качество кадрового состава ведет к потере конкурентоспособности и требует дополнительных затрат на коррекцию ситуации. Соответственно важен такой аспект, как качество кадрового состава.

Неэффективные стратегии рекрутинга, не учитывающие нужд и ожиданий сотрудников, могут стимулировать текучесть персонала, что оказывает негативное воздействие на стабильность и стоимость компании. Постоянная потеря опытных сотрудников увеличивает расходы на новый найм и обучение, а также снижает общую эффективность, что подчеркивает важность такого параметра, как текучесть персонала.

Процессы рекрутинга, не оптимизированные цифровыми технологиями, могут затягивать сроки заполнения вакансий, оставляя ключевые позиции не занятыми. Задержки в формировании команды могут вызвать снижение производительности и возможные дополнительные расходы на временные решения. Этим обусловлена важность сроков наполнения вакансий.

Негативное восприятие кандидатами процесса подбора персонала при рекрутинге (например, при долгом и непонятном отборе, длительных перерывах между собеседованиями) влияют на их взгляды на компанию и могут оказать отрицательное воздействие на репутацию компании на рынке труда. Ухудшение имиджа может потребовать дополнительных усилий и затрат на маркетинг и PR для привлечения востребованных работников. Этим обусловлена важность такого аспекта, как имидж компании на рынке труда.

Отсутствие цифровых инструментов для анализа эффективности процессов найма может привести к неоптимальному распределению бюджета на подбор и удержание персонала. Недостаточная прозрачность в расходах может увеличивать затраты и осложнять планирование бюджета.

Соответственно, процесс рекрутинга персонала с использованием цифровых технологий становится ключевой точкой в оценке стоимости компании.

Недостаточное внедрение цифровых инструментов в рекрутинг приводит к нескольким проблемам, которые существенно влияют на финансовые показатели предприятия.

Отсутствие цифровых платформ и инструментов сбора и анализа данных о кандидатах сужает возможности компании в поиске высококвалифицированных сотрудников. Ограниченный доступ к возможным кандидатам может привести к найму менее подходящих сотрудников и, как следствие, к дополнительным затратам на обучение и переподготовку.

Бумажные процессы и отсутствие автоматизации существенно увеличивают время, требуемое на заполнение вакансий. Долгий процесс рекрутинга увеличивает потери от неэффективно используемых вакансий, а также требует дополнительных ресурсов на временные решения.



Неэффективные стратегии рекрутинга могут стимулировать текучесть персонала, что влечет за собой потерю опыта и знаний. Постоянная потеря сотрудников увеличивает расходы на новый найм, обучение и непосредственно влияет на общую производительность труда.

Отсутствие современных технологий в рекрутинге может делать компанию менее привлекательной для высококвалифицированных специалистов. Сложности в их привлечении повышают затраты на рекламу вакансий и ведут к дополнительным расходам (например, повышению должностных окладов).

Поэтому, учитывая важность процесса управления персоналом на оценку стоимости компании, следует отметить, что цифровые технологии при рекрутинге позволяют компаниям получать конкурентное преимущество. Именно цифровые инновации позволяют:

- создавать и поддерживать базы данных кандидатов, что улучшает доступ к талантам и сокращает время поиска подходящих кандидатов. Эффективное использование базы кандидатов снижает время на заполнение вакансий и связанные с этим затраты;
- автоматизировать рутинные задачи в процессе рекрутинга, такие как фильтрация резюме и первичное согласование с кандидатами. Автоматизация снижает человеческий фактор, ускоряет процессы и сокращает расходы на ручной труд;
- анализировать данные о кандидатах, что позволяет компании принимать обоснованные решения в процессе отбора, учитывая ключевые параметры. Повышение точности подбора сокращает затраты на обучение и адаптацию новых сотрудников;
- делать компанию более привлекательной для талантливых специалистов, улучшая ее имидж на рынке труда. Повышение привлекательности работодателя снижает затраты на привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов.

Таким образом, эффективность процесса рекрутинга персонала напрямую влияет на ключевые показатели, определяющие стоимость компании, такие как качество персонала, текучесть, репутация на рынке труда и эффективность использования ресурсов. Оптимизация рекрутинга с использованием цифровых технологий становится необходимостью для увеличения общей стоимости предприятия.

*Список литературы:*

1. Алексеева, Я. В. Концепция управления стоимостью бизнеса / Я. В. Алексеева, А. В. Сергеева // Вестник Тульского филиала Финуниверситета. – 2022. – № 1. – С. 3-5.
2. Арбатова, Л. И. Управление стоимостью компании как важнейшая задача системы финансового менеджмента / Л. И. Арбатова // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2021. – Т. 11, № 7-1. – С. 153-160.
3. Журавлева, Т. А. Цифровые технологии в управлении персоналом / Т. А. Журавлева // История, современное состояние и перспективы инновационного развития общества: сборник статей Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции, Волгоград., 22 апреля 2022 года. – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «ОМЕГА САЙНС», 2022. – С. 62-65.
4. Шматко, А. Д. Цифровые технологии и практика отбора при найме персонала / А. Д. Шматко, О. В. Болотова, Е. С. Ратайко // Актуальные вопросы экономики и финансов: Сборник статей международной научно-практической конференции, Ижевск, 14 октября 2021 года. – Ижевск: Издательский дом «Удмуртский университет», 2021. – С. 235-237.
5. Шмелькова, В. А. Стоимость организации и стратегии ее роста / В. А. Шмелькова // Актуальные вопросы современной науки и образования: сборник статей XXV Международной научно-практической конференции: в 3 ч., Пенза, 20 декабря 2022 года. Том Часть 2. – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2022. – С. 105-107.

