

რეზიუმე

HR-ბრენდინგი არის ღრმა პროცესები, რომლებიც პირდაპირ უკავშირდება ადამიანურ კაპიტალს და მასთან მუშაობის ხარისხს. მუშაკები ახდენენ კომპანიის სტრატეგიის რეალიზებას და სწორედ ისინი არიან შიდა და გარე ბრენდის მატარებლები. კომპანიები HR-ბრენდინგით ახორციელებენ უფრო მაღალკვალიფიციური კადრების შერჩევას, მცირდება ვაკანსიებისთვის შეუსაბამო რეზიუმეების ნაკადი, ხოლო იმ ადამიანების ნაკადი, რომლებიც ნამდვილად მოტივირებული არიან სწორედ მოცემულ კომპანიაში მუშაობაზე - იზრდება. კანდიდატები, თავის მხრივ, იღებენ მაქსიმალურ ინფორმაციას, სწორი გადაწყვეტილების ამორჩევისთვის და იმ დამსაქმებლების მოძიებისთვის, რომელიც მათ შეესაბამება.

მაღალკონკურენტულ ბაზარზე HR-ბრენდი არის არა მხოლოდ მიმზიდველი დამსაქმებლის სავიზიტო ბარათი, მისი ძირითადი რეპუტაციური აქტივი, არამედ კომპანიის კაპიტალიზაციის ზრდის მეტად ეფექტური ინსტრუმენტი. დღეს ამბიციური და პერსპექტიული კანდიდატები უფრო მეტად ამახვილებენ ყურადღებას კომპანიის ეკონომიკურ მაჩვენებლებზე, ბიზნესის დინამიკაზე, პერსონალური სრულყოფის შესაძლებლობაზე.

ძლიერი HR-ბრენდი სჭირდება არა მხოლოდ აქტიურად მზარდ კომპანიებს თანამშრომლების მოზიდვისათვის, არამედ იმათაც, ვინც მიზნად ისახავს კარგი შედეგის მიღებას მუშაკთა რიცხოვნების ზრდის გარეშე - მუშაკთა ეფექტური ჩართულობისა და თანამშრომელთა შენარჩუნებისათვის.

ასე, რომ ძლიერი HR-ბრენდის შექმნა მოითხოვს სისტემურ მიდგომას და ყველა ეტაპზე პროცესების შეთანხმებას: შრომის ბაზარზე კომპანიის თავდაპირველი პოზიციონირებიდან საბოლოო ინტერვიუმდე იმ თანამშრომელთან, რომელიც ტოვებს კომპანიას.

HR-ბრენდინგში ნებისმიერ ორგანიზაციაში მიმდინარე თითქმის ყველა პროცესი და მოვლენა აისახება, HR-ბრენდი ხელს უწყობს პერსონალის მართვის ეფექტური სისტემის ჩამოყალიბებას და ამ ფაქტის უგულებელყოფა არც ერთ ორგანიზაციას არ უქადის კარგს.

საკვანძო სიტყვები: HR-ბრენდი, დამსაქმებელი, კორპორატიული კულტურა, თანამშრომლების ლოიალობა.

HR-branding in the Personnel Management System

Resume

Dali Sekhniashvili

Professor

HR- Branding is profound processes that are directly related to the human capital and the quality of the work with them. People are implement the company's strategy in life and they are the internal and external brand carriers. Companies are implementing more high quality staff selection by the HR – branding and due of HR- branding, irrelevant resumes flow is reduced, and the flow of people, who are really motivated to work on right here, is grow. The candidates, in turn, receive a maximum of information to make the right decision and to choice the employer which is fit them more.

HR- brand is not only an attractive employer visiting card and its main reputation asset, but also is an effective tool for increase the company's capitalization on highly competitive market.

Nowadays ambitious and perspective candidates are more focusis on the company's economic indicators, business dynamics and personal improvement possibilitis.

Not only actively growing companies are in need of a strong HR- brand for attract employees, but powerful HR- brand is necessary for those companies who want to obtain a good results without growth number of employees, to obtain effective participation of workers in the company's processes and maintain good employees.

Thus, the creation a strong HR- brand requires a systematic approach and the processes agreement at all stages of the brand creation: initially, from the company's original positioning on the labor market and finally, to the interview with the employee who leaves the company.

Almost all of the process and any event of the company are reflected in HR- Branding, therefore, for none of the organization is good to ignore this fact. HR- brand promotes the formation of the personnel management effective system and getting such kind of results, which exceed to their expectations.

Keywords: HR- brand, Employer, Corporate culture, Staff loyalty.