

Подбор и отбор персонала в современных условиях

Управление персоналом – важная сфера жизнедеятельности организации, которая повышает ее эффективность в целом, а определение «управление персоналом»¹ рассматривают обширно, начиная от экономического смысла до философского смысла.

Совокупность методов управления персоналом помогает обеспечить непрерывное совершенствование всех процессов работы с персоналом организации, где важную роль составляет обеспечение сотрудниками, т. е. подбор персонала.

Формирование трудового коллектива, а именно метод подбора персонала в организацию, занимает главное место в системе управления организацией. В экономическом смысле – важный этап производства – труд, создающий добавленную стоимость. Персонал компании, который приносит максимальную выгоду, должен соответствовать определенным рамкам. Поиск кандидатов, выбор лучшего – вопросы, являющиеся важной проблемой, которые требуют быстрого и эффективного решения. Правильно устроенная система принципов набора и отбора персонала способствует решению данной проблемы.

В России управление на различных предприятиях долгое время ориентировалось на рациональное и эффективное использование материальных и финансовых ресурсов при достижении определенных целей. Понимание персонала и его роли в организации в функционировании системы предприятий было снижено. Изучение работающего персонала, его качественных и количественных характеристик, эффективности

¹Управление персоналом — это комплексная прикладная наука об организационно-экономических, административно-управленческих, технологических, правовых, групповых и личностных факторах, способах и методах воздействия на персонал предприятия для повышения эффективности в достижении целей организации.

использования остается слабым звеном среди других вопросов диагностики и оценки деятельности предприятий. Персонал – постоянное количество работников организации, которые составляют группу по каким-либо признакам (в т. ч. профессиональным) с указанием для каждого работника должности и определенного оклада².

Наиболее точным является следующее определение³: персонал – физические лица, которые состоят с предприятием как с юридическим лицом в регулируемых отношениях по договору найма и обладают качественными характеристиками, которые обеспечивают достижение целей предприятия. Наряду с понятием «персонал» используется понятие «кадры», под которым понимают штатный состав квалифицированных работников, которые прошли специальную профессиональную подготовку и обладают образованием, навыками и имеют некоторый опыт работы в определенной сфере деятельности. Численность персонала определяется масштабом, сложностью производства, трудоемкостью производственных процессов, уровнем использования техники, технологией.

Актуальность темы связана с приоритетной политикой организации по подбору персонала, т. к. она играет важную роль в достижении целей и миссии предприятия.

В отечественной науке длительное время управлению персоналом (а тем более подбор персонала) не придавали никакого значения, что и стало проблемой на сегодняшний день, т. к. стало возрастать понимание необходимости в высококвалифицированных управленцев, специалистов по персоналу. В России учебные заведения готовят таких менеджеров, и тем более есть примеры успешных внедрений методик по подбору персонала, которые зарекомендовали себя. Важно и нужно разбираться в вопросах управления персоналом менеджеру любого звена.

² Фрезен И.Г., Косиненко Н. С. Информационные системы и технологии в экономике. – М.: Дашков и Ко, 2012. – 304 с

³ <http://center-yf.ru/data/Kadroviku/Personal-predpriyatiya-eto.php>

В данном исследовании применялись источники отечественной и зарубежной литературы для определения набора, отбора и найма персонала в организации, но многие источники посвящены управлению персоналом в целом, не учитывая современные рыночные условия труда. Использовались следующие источники таких авторов как Бугаков В.М., Бычков В.П., Гончаров В.Н. рассматривали набор, отбор и найм персонала по физическим и умственным критериям⁴. Веснин рассматривал управление персоналом на предприятиях в различных схемах и рисунках⁵. Виханский О.С. рассматривал управление персоналом с точки зрения стратегического планирования в найме персонала⁶. Волгин А.П. рассматривал набор персонала в экономических и рыночных условиях, приводя в пример, набор сотрудников, которые были уволены на переломе 1992-1998 годах⁷. Гличев А.В. рассматривал набор персонала по различным способам привлечения высококвалифицированных специалистов⁸. Коновалова В.Г. рассматривала отбор персонала на предприятиях с помощью системы оценки претендентов⁹. Цыпкин Ю.А. рассматривал методы набора и отбора персонала на предприятиях, а также о профессиональной ориентации и социальной адаптации сотрудников¹⁰. Шаталова Н.И. рассматривала информацию о природе, методах и организационных принципах управленческого консультирования, правилах поведения специалиста отдела кадров¹¹. Шеффи Й. рассматривал управление персоналом с точки зрения его жизнестойкости, в находящейся сфере деятельности и его конкурентоспособность¹². Также

⁴ Бедяева Т.В., Захаров А.С., Богданов Е.И. Управление персоналом на предприятии туризма: Учебник. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 180 с

⁵ Богагин В.А. 1С: Зарплата и управление персоналом 8.0. Самоучитель. – М.: Триумф, 2008. – 240 с.

⁶ Бугаков В.М., Бычков В.П., Гончаров В.Н. Управление персоналом: Учебное пособие. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 237 с.

⁷ Веснин В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2013. – 96 с.

⁸ Волгин А.П. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. – М., 1992. – 202 с

⁹ Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: Учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2013. – 64 с.

¹⁰ Фрезен И.Г., Косиненко Н. С. Информационные системы и технологии в экономике. – М.: Дашков и Ко, 2012. – 304 с

¹¹ Чернышев, В.Н., Двинин А.П. Человек и персонал в управлении. – СПб.: Питер, 2009. 256 с

¹² Чижов Н.А. Управление корпоративными кадрами. – СПб.: Питер, 2005. – 352с.

использовались источники Интернет-ресурсов для более подробного изучения «Администрации гп. Коммунистический»¹³.

Цель данного исследования – анализ эффективности подбора персонала организации и выработка рекомендаций по ее совершенствованию (на примере Администрации гп. Коммунистический).

Исходя из цели, следует выполнить следующие задачи:

1. Охарактеризовать теоретические основы процессов подбора персонала в организации;
2. Проанализировать и оценить эффективность системы подбора персонала в Администрацию гп. Коммунистический;
3. Разработать рекомендации по совершенствованию системы подбора персонала в Администрацию гп. Коммунистический.

Объект исследования – система управления персоналом в Администрации гп. Коммунистический.

Предмет исследования – механизмы и инструменты подбора персонала в Администрацию гп. Коммунистический.

В качестве методологической основы исследования были использованы: метод анализа – изучение литературы отечественных и зарубежных авторов, описание понятия подбора персонала в организации; метод синтеза – объединение понятий набора и подбор в систему управления персоналом; наблюдение – для определения подбора персонала в исследуемую организацию.

Практическая значимость – результаты проведенного исследования могут быть применены на практике (а именно усовершенствованная анкета и этапы проведения собеседования) при приеме на работу в различные организации.

Рассматриваемый период – 2013 – 2015 года.

¹³ Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом: Учебное пособие. – М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. – 384 с

Исходя, из итогов исследования можно сделать следующие выводы о содержании и сущности подбора кадров как важнейшего фактора в системе кадрового менеджмента:

Главная цель подбора персонала – выбор из огромного количества соискателей сотрудника с необходимой квалификацией и личностными качествами, который способен решить поставленные задачи организации. При подборе персонала необходимо следовать следующим принципам: применение валидных критериев в наборе кадров, знание руководителя конкретных требований к вакантной должности и избегание субъективной точки зрения к претенденту. Кадровая политика влияет на подбор персонала, формируя общую стратегию организации на конкретный период и для достижения определенного количества претендентов на испытательном сроке.

Кадровая служба, линейные руководители и высшее руководство организации несут ответственность за эффективное проведение набора кадров.

Внимание главы Администрации гп. Коммунистический следует уделить мотивации персонала, тщательному подходу в подборе персонала позволит выявить наилучших сотрудников. А с другой стороны, дополнительные собеседования помогут исключить работников, которые не подходят для работы.

Также основные возможности организации при совершенствовании системы подбора кадров, а именно, внедрение развивающей системы кадров, включающее обучение, повышение и переподготовку квалификации, инициативу саморазвития и деловой карьеры персонала, служебное продвижение, формирование взаимоотношений сотрудников и кадрового резерва.