

ОТБОР ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВНАЯ ФУНКЦИЯ КАДРОВОГО МАРКЕТИНГА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Подорванова А. С.

студентка 3 курса направления подготовки «Управление персоналом»

Бажин А.С.

доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток

Аннотация. Фактически всем руководителям в настоящее время понятно, чтобы достигнуть результатов, необходим высококвалифицированный персонал, о какой бы области деятельности не шла речь. Персонал считается двигателем компании, и ошибки при подборе людей оказывают негативное влияние на всю систему работы организации. Это проявляется в высокой текучести кадров или низкой трудовой дисциплине. Поэтому найти людей дисциплинированных, с высоким уровнем знаний, способностями и деловыми качествами, достаточно сложно, поэтому принципы и методы отбора персонала облегчают эту задачу. Что такое отбор персонала, принципы отбора персонала и как все это влияет на развитие компании? В данной статье можно найти ответы на эти вопросы.

Ключевые слова: отбор персонала, скрининг, рекрутинг, кадровое планирование, критерия отбора.

Создание резерва работников, основная деятельность организации, при всем этом одна из основных задач есть подбор кадров. При формировании рыночных отношений в экономике, когда экономическое положение предприятия, его платежеспособность, перспективы развития напрямую зависят от результатов его работы и собственных усилий, появляется

заинтересованность в использовании высококлассного труда, а значит к подбору персонала в настоящее время относятся щепетильно, т.к. ошибки в подборе персонала непозволительны, каждый неподходящий работник — разоряет компанию, а каждый отобранный по всем критериям специалист — приносит доход. Найм работника предопределяет ряд основных критериев и требований для отбора, эти способы выбора претендентов формируются исходя из качеств хорошо справляющихся со своими обязанностями людей, либо руководители берут в счет требований деловых качеств для нужной профессии.

Такой процесс существует в каждой успешной компании, он является самым значимым в работе по персоналу, это процесс отбора претендента на свободную должность, где менеджер по персоналу выделяет самого подходящего по всем выдвинутым критериям кандидата.

Существуют разные принципы отбора кандидатов, прежде чем выбрать необходимого работника на свободную должность, менеджер персонала оценивает его личность и его проф. качества на собеседовании. Кандидат должен соответствовать заявленным требованиям на данную должность — это главное, т.е. если человек не подходит поиск продолжает снова и снова до достижения цели. Естественно организация главным образом заинтересована в профессионализме кандидата, но нельзя не учитывать и его личностные особенности, ведь они будут играть важную роль в работе. Это касается, во-первых, того как человек будет ладить с новым коллективом, сможет ли он влиться в сложившуюся команду, не конфликтный ли он, будет ли ему комфортно на новом месте с новыми людьми. Во-вторых, необходимо обращать внимание на психологические особенности, такие как, стрессоустойчивость, выносливость, возбудимость. Далее, если долгое время поиски нового сотрудника тщетны, то следует пересмотреть предъявляемые требования, они могут быть чрезмерно высоки для обычного человека.

Требования российских работодателей достаточно стандартны. Они включает в себя пол, возраст, образование, стаж, семейное положение умение

работать в специальных компьютерных программах (1С, Excel, Word), способность к освоению иностранного языка или же владение им, а так же работодатель в праве знать о медицинских показаниях (всевозможные аллергии, противопоказания, хронические заболевания).

Говоря об отборе персонала, необходимо упомянуть скрининг и рекрутинг.

Первое значение, упомянутое выше, несет значение поверхностного отбора кандидатов на должность, и происходит по стандартным показателям.

Второе значение, несет уже более углубленный смысл. Т.е. кандидат рассматриваются в свете личностных качеств и деловых особенностей заявленных заказчиком-работодателем.

Отбор персонала процесс трудоемкий, поэтому чтобы привлечь персонал организация использует ряд определенных принципов: дает объявления в газетах, в социальных сетях, организует встречи с выпускниками нужной специальности, опирается на рекомендации работающих в компании, знакомых.

Отбор претендентов, обычно, делается в несколько шагов. На 1-ом шаге разрабатываются притязания к должности. На 2-ом шаге, производится широкий поиск соискателей, с привлечением максимально возможного числа претендентов, соответствующих минимальным притязаниям. 3-ий шаг приурочен к проверке кандидатов с внедрением ряда формальных способов с целью отсеивания неподходящих. И, в конце концов, на 4-ом шаге управляющий организации принимает решение о найме наиболее достойного кандидата.

Главные методы отбора включают в себя:

- центры оценки
- тестирование.
- резюме;
- анкетирование;
- собеседование;

С помощью представленных выше методов наниматель получает достойно-полную информацию о кандидате, что дает ему возможность не ошибиться и сделать правильный выбор своего будущего сотрудника. Благодаря, например, тестированию или анкетированию, можно выявить положительные и отрицательные качества человека, и в дальнейшем в работе опираться на хорошие качества и исправлять негативные. Все результаты резюмируются и анализируются штатным психологом.

Самый известный и применяемый метод отбора – собеседование. Оно может длиться и 15 минут и целый день. Собеседование позволяет работодателю задать человеку все интересующие вопросы и проследить за реакцией на тот или иной вопрос, если МП профессионал, то он сможет распознать невербальную информацию (волнение, ложь, стыд, неуверенность). Собеседование одно из лучших методов отбора, т.к. и наниматель и претендент видят друг друга с глазу на глаз и могут сделать очевидные выводы. Данный метод позволяет уточнить все личные данные кандидата-анкетирование.

Существует огромный выбор видов тестирования, например, по выявлению психологических качеств человека, профессиональных, личностных, а также какой вид деятельности подходит человеку больше всего. С помощью всего этого работодателю легче делать свой выбор.

Информация, которую человек хочет сообщить нанимателю, о его интересах, пожеланиях и качествах будет содержать в себе резюме.

Игра, моделирующая рабочие моменты является еще одним способом отбора. Здесь кандидат может показать себя в разных ролях (руководителя, лидера коллектива, подчиненного). В таком случае наниматель оценивает реакцию человека и его поведение в разных ролях.

Рынок труда для наилучшего результата деятельности компании разработал достаточно простые методы отбора кадров, именно они позволяют сделать тщательный анализ всех претендентов, тем самым уберечь компанию от неправильного выбора, а значит и от убытков.

По проведенному исследованию можно сделать вывод, что отбор персонала надлежит осматривать как основную функцию кадрового маркетинга прогрессивной организации, сущность которой содержится в выборе лучших претендентов на незамещенные места и нацеленную на составление такого состава персонала, который бы дал величайшую конкурентоспособность организации при сбалансированности интересов организации и персонала.

Список используемых источников.

1. Базарова Т.Ю. Управление персоналом: Учебник 2-е издание. - М.: ЮНИТИ, 2010.
2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. - М.: Юристъ, 2011.
3. Егоршин, А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. - Н. Новгород: НИМБ, 2010.
4. Журавлев П.В., Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров. - М.: Экзамен, 2010.
5. Кибалов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибалов – М.: ИНФРА-М, 2012.
6. Кондратьева, О. Кадровые секреты организации // "Бизнес-адвокат", № 19, 2009.
7. Силин А. Н. Управление персоналом . Учебник по кадровому менеджменту .-Тюмень:ТГУ , 2010 .
8. Сурков С.А. Обеспечение отбора и найма персонала мгновенно / С.А. Сурков // Управление персоналом. - 2011. - №12.
9. Шапиро, С.А. Основы управления персоналом в современных организациях: уник. подход, обеспечивающий эффектив. работу компании / С.А. Шапиро. - М.: ГроссМедиа, 2013.
10. Шекшня, С.В. Управление персоналом [Текст] / С.В. Шекшня. - М.: Бизнес - школа "Интел - Синтез", 2010.

10.12.2014 г.