

Балтабаева Самал Галиевна

Магистрант

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Управление персоналом

Современные аспекты найма и отбора персонала

Аннотация. Данная статья содержит исследование, по вопросам найма персонала и современных тенденций в данном направлении.

Ключевые слова: наем персонала, работодатель, управление персоналом, подбор персонала, соискатели, эффективная процедура найма.

Первый этап в процессе управления персоналом, самый сложный – подбор персонала. На рынке ощущается дефицит квалифицированных кадров, но в то же время, многие соискатели научились «продавать» себя дороже, чем они того заслуживают. Как помощь в поисках работы в Интернете много полезной информации: как правильно составить резюме, как отвечать на «каверзные» вопросы, какой специальной терминологией нужно владеть и многое другое. При этом задача соискателя – дать убедительный ответ даже на общий вопрос. Вопросы должны быть общими, при этом важно отметить, что лучшие кандидаты, смогут рассказать отличную историю. Подобные вопросы лишь делают ярче разницу между достойными и посредственными соискателями – настолько, что её видно невооружённым взглядом. Важно отметить, что после интервью у соискателя должны остаться лишь приятные воспоминания: уверенность в стабильности компании, и в желании попасть в команду ее сотрудников.

Второй этап – найм персонала, т. е. закрепление отношений между работником и работодателем. Выбор наилучшего сотрудника – актуальный вопрос в области управления персоналом. Исследование суждений на тему о том, как эффективнее и правильнее оценить кандидата при приеме на работу,

вызывает много вопросов у менеджеров по персоналу. Главный из них – почему применение той или иной технологии не дает стопроцентной гарантии результата.

Персонал предприятия играет значительную роль в формировании прибыльности фирмы. Актуальным становится вопрос о создании эффективной процедуры найма, как основной задачи в вопросах управления предприятием.

Наем персонала – это инструмент взаимодействия организации с потенциальным сотрудником. Кибанов А.Я. считает, что «наем на работу – это ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией....комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы набора кадров, а также оценку, отбор кадров и прием сотрудников на работу» [1, с. 126].

Автор Н.В. Федорова отмечает что «наем персонала – это вид управленческой деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению организационно-правовых норм и оказанию психологической поддержки со стороны администрации при оформлении работника на рабочее место в организацию» [2, с. 83].

Таким образом, понятие найма персонала включает в себя не только непосредственное заключение контракта с сотрудником, но и целый комплекс мероприятий, направленных на определение долгосрочной потребности в персонале, выработку кадровой политики привлечения персонала (поиск потенциальных работников, отбор, оценку и процесс принятия решения по тому или иному кандидату).

Исследуя опыт компании Google, важно отметить Правила, которых советует придерживаться при найме:

- не идти на компромиссы, изначально установив планку качества, и от неё не отказываться;
- найти кандидатов самостоятельно и не полагаться только на тех, кто приходит по объявлению;

– оценивать кандидатов объективно, выслушав несколько точек зрения коллег и подчинённых соискателя;

– объяснить кандидатам, почему им стоит присоединиться к команде, какова их роль в ней, оставив лишь положительные впечатления.

Задача подбора состоит в привлечении достаточного количества кандидатов для последующего отбора. Процесс подбора персонала становится более простым, если применять современные технологии и увеличение возможностей взаимодействия с кандидатами, которые тесно связаны между собой, отчего повышается эффективность общения и взаимодействия с кандидатами.

После заявления о необходимости в новых кадрах и установления контакта с определённым кругом потенциальных работников, осуществляется вторая стадия процесса найма персонала, или отбор по уже выбранной методике.

Отбор – это вид управленческой деятельности, с помощью которого организация выбирает из подобранных кандидатов на вакантную должность одного наилучшего [3, с. 86]. При этом социальные сети – лучший пример того, как современные технологии помогают ускорить и повысить эффективность процесса подбора персонала, их роль становится решающей, когда речь заходит о поиске специалистов, пользующихся высоким спросом.

Отбор кандидатов на вакантную должность, должен иметь комплексный подход, который предполагает главные этапы: описание требований к должности, определение деловых и личностных качеств претендента, необходимых для успешного выполнения конкретной работы на вакантной должности; выбор доступного метода привлечения кандидатов и определение оценки пригодности соискателей для занятия рабочего места.

На этапе отбора кандидатов, происходит тщательное их изучение и выделение лишь нескольких, наиболее соответствующих целям организации, среди общего числа претендентов на должность. Среди профессионально важных качеств, которые важно учитывать при оценке кандидатов, необходимо

отметить – личностные характеристики, профессиональные знания и деловые качества, в том числе умение общаться внутри коллектива. Отбор кандидатов является завершающим процессом подбора персонала.

Таким образом, наем и отбор персонала – это сложная система, использующая определенные принципы и теоретические основы, организационные процедуры и механизмы [4, с. 16]. Она применяется для сопоставления и проверки соответствия кандидатов наиболее общим требованиям и критериям, присущим данной области деятельности, должности или корпоративной культуре предприятия. Предприятие, которое процедуру отбора и найма персонала выстроило как технологию – это те руководители, которые осознали ценность человеческого фактора для успешного ведения бизнеса и динамического развития.

Литература

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. М.: Инфра-М, 2005.
2. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации: Учебное пособие. Изд.2. М.: Кнорус, 2012.
3. Управление персоналом / Под ред. Н.Р. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: Юнити-Дана, 2013.
4. Организация труда персонала: учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. М.: Инфра-М, 2012.