

УДК 331.1

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

И.А. Кондаурова, А.И. Наконечная

ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»

Рассмотрены современные методы подбора персонала. Раскрыты основные критерии отбора персонала. Отображена важность грамотного и качественного отбора персонала.

Любая современная организация сталкивается с проблемой подбора персонала. Методы подбора персонала зависят от множества разных факторов, включая численность персонала, текучку кадров, профессионализм менеджера по подбору кадров, и в каждой компании они различны. Качественный отбор новых сотрудников не только сможет обеспечить режим для успешного функционирования организации, но и заложит надежный фундамент для дальнейшего ее развития.

Исследованием проблемы подбора кадров занимались такие научные деятели, как А.Полякова, Н.Литвинцев, Т.Базаров, Е.Маслов, Ю.Платонова, Б.Еремин, В.Шкатулла С.Шекшня и другие.

Для того, чтобы процесс подбора сотрудников был эффективным, необходимо использовать современные методы:

1. Эксклюзивный поиск или exclusive search – это подбор редких специалистов, а также работников высшего звена.
2. Рекрутинг – это одна из обязанностей HR-менеджеров или рекрутов (если подбором занимается рекрутинговое агентство). В данном случае набирается персонал среднего и низшего звена, и подбор осуществляется среди кандидатов, которые находятся в свободном поиске мест работы.
3. Head hunting – условно этот метод является видом рекрутинга и представляет собой прямой поиск конкретного специалиста, который заключается в переманивании сотрудников других компаний (чаще у компаний-конкурентов). Используется при поиске руководящих работников высшего звена, а так же редких сотрудников по уровню профессионализма. Это длительная и дорогостоящая процедура (в основном длящаяся в пределах полугода).

4. Preliminaring – это привлечение молодых перспективных талантов, студентов старших курсов, выпускников ВУЗов на временную стажировку или на постоянную работу.

В ходе поиска и отбора потенциальных сотрудников работодатели руководствуются определенными критериями:

1. Образование. Это один из самых основных критериев отбора. Наличие образования в каждом случае играет решающую роль. При этом наиболее большой интерес для работодателей представляют выпускники ВУЗов, являющихся лидерами рейтингов среди учебных заведений страны. Немаловажными факторами являются как уровень образования, так и его профиль.

2. Наличие опыта работы в конкретной сфере. Чем больше опыт работы у кандидата, тем на большую заработную плату он претендует. Студенты и выпускники являются более дешевой рабочей силой, но в таких случаях работодатель сталкивается с проблемой доучивания сотрудника.

3. Знание иностранных языков. В современных условиях этот критерий ценится работодателем так же, как квалификация, полученная по итогам обучения. Потому что уровень владения иностранным языком характеризует не только уровень образованности, но и является показателем интеллектуального развития. К тому же, многие современные компании расширяют круг своей деятельности, выходя на внешние рынки.

4. Профессионализм и деловые качества. Данные характеристики отражаются в резюме кандидата. Эта информация позволяет провести своеобразное заочное знакомство нанимателя с претендентом на должность. Главным образом после ознакомления с резюме работодатель делает выводы о соответствии навыков, умений, деловых и личных качеств кандидата должностным требованиям.

5. Физические характеристики сотрудника. Конкретные требования к физической подготовке предъявляются в частных случаях (если данная профессия предполагает определенный уровень развития физических качеств).

Теория и практика управления персоналом во всем мире и в Украине свидетельствует о том, что оптимизация отбора персонала возможна через технологизацию данного процесса. Научные технологии управления персоналом важны и их следует рассматривать как ресурс повышения эффективности управленческой деятельности. Они направлены на четкое функционирование системы кадрового менеджмента, а также на оптимизацию кадровых процессов. Традиционные методы отбора персонала не всегда

приносят желаемый результат. Выполняя свою работу механически, специалист по управлению персоналом не всегда может учесть задачи организации, личные особенности каждого соискателя, стремление к личностному росту, а также его потенциальные возможности.

Система отбора персонала должна быть организована таким образом, чтобы, с одной стороны, профессиональная и личностная пригодность кандидата соответствовала требованиям организации; с другой стороны, кандидат должен быть уверен в том, что данная организация поможет ему реализовать свои знания, навыки и умения, а так же возможность профессионального развития. Стоит отметить, что нет методов плохих и хороших - есть подходящие и не подходящие конкретной компании, должности и ситуации.

Грамотно и качественно проведенный отбор персонала помогает организации избежать негативных последствий, таких как высокая текучесть кадров, низкая дисциплина, отказ в приеме на работу пригодного кандидата, неудовлетворительный морально-психологический климат в коллективе.

Оптимизация отбора персонала как функции кадрового менеджмента невозможна без совершенствования кадровой политики организации, кадрового менеджмента, государственной кадровой политики, а также развития законодательной власти, без дальнейшего развития рыночной экономики страны.

Выводы

Научное осмысление проблем отбора персонала, разработка и внедрение в организацию технологий формирования, использования и развития персонала, выбор правильных теоретико-методологических ориентиров позволит способствовать созданию высококвалифицированного кадрового состава. Это приведет к повышению эффективности их деятельности, что положительно отразится на благосостоянии каждой отдельно взятой организации, а также страны в целом.

Библиографический список

1. Аширов, Д.А. Управление персоналом Текст.: учеб. пособие / Д.А. Аширов. М.: ТК «Велби», Издательство «Проспект», 2007. - 432 с.
2. Базаров, Л.А. Система подбора персонала как фактор устойчивого экономического развития Текст. / Л.А. Базаров // Управление персоналом. 2008. - № 23.