

## Совершенствование технологии отбора персонала в организации

*Цыганкова Лилия Алексеевна*

*Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема*

*студент*

### Аннотация

Одним из важнейших видов деятельности по управлению человеческими ресурсами является отбор персонала. Отбор персонала – это процесс рассмотрения кандидата и принятия решения о том, соответствуют ли знания, навыки, профессиональные качества и здоровье конкретной деятельности. Методы анализа кандидатов: анализ персональных данных, анкетирование и интервью.

**Ключевые слова:** Отбор персонала, кандидат, персонал, рекрутер.

## Improving the technology of personnel selection in the organization

*Tsygankova Lilia Alekseevna*

*Sholom-Aleichem Priamursky State University*

*Student*

### Abstract

One of the most important activities in human resource management is the selection of personnel. Staff selection is the process of reviewing a candidate and deciding whether the knowledge, skills, professional qualities, and health are appropriate for a particular activity. Methods of candidate analysis: personal data analysis, questionnaires and interviews.

**Keywords:** The selection of staff, the applicant, personnel, recruiter.

Обеспечение роста и развития, повышение конкурентоспособности и долгосрочных перспектив каждой компании - это собственный персонал или человеческие ресурсы, а именно их качественные, личностные и профессиональные характеристики. В системе управления персоналом обеспечение качественного кадрового обеспечения предприятия становится основной задачей отдела кадров для обеспечения эффективности всей системы управления персоналом. Такая ситуация повышает важность процедуры отбора сотрудников за счет использования новейших эффективных методов выбора лучшего кандидата.

Под подбором персонала понимается вид управленческой деятельности, с помощью которого компания выбирает одного или нескольких кандидатов на пустующую должность, наиболее отвечающую критериям отбора с учетом текущих условий внешней среды. [2]

Основной целью отбора персонала является набор сотрудников с высокой культурой труда, выявлением навыков и взглядов соискателя с целью определения его соответствия условиям и характеристикам труда. [3]

Прежде всего, процесс отбора включает в себя анализ профессиональных возможностей кандидатов, таких как эффективное выполнение своей работы, как он будет работать лучше, чем другие, и что кандидат может обеспечить организации в будущем, что он может доставить потенциально новое компании. Обладая набором личностных и профессиональных характеристик, каждый работник имеет право на осуществление определенных видов деятельности. Задача выбора состоит в том, чтобы выявить все количество «своих» квалифицированных, талантливых и прогнозирующих будущее профессиональное поведение для обеспечения долгосрочных продуктивных отношений в пользу сотрудников и, конечно же, компании. Необходимо определить наиболее эффективные средства для правильной оценки соответствующих навыков кандидатов, отвечающих требованиям работы.

Подбор персонала является частью всех человеческих ресурсов, систем управления и должен быть связан со всеми другими функциями управления человеческими ресурсами и работает только на благо организации, когда речь идет о целях управления человеческими ресурсами и целях компании. Сегодня подбор персонала, а точнее разумное качество и эффективность является ключевым элементом кадровой политики, залогом устойчивой жизнедеятельности экономического развития.

Для того чтобы точно определить критерии отбора, необходимо четко сформулировать качества сотрудников, необходимые для правильной деятельности. Критерии должны быть сформированы таким образом, чтобы характеризовать работника: опыт, здоровье и личностные характеристики. «Эталонные» уровни требований по каждому критерию были разработаны на основе характеристик сотрудников, уже работающих в организации и способных выполнять свои обязанности.

Роль качества процесса отбора персонала также подчеркивается постоянно растущим дефицитом высококвалифицированных кадров, а также изменением характера отношения работника к работе, что связано с увеличением затрат на подбор и подбор персонала, и необходимостью выполнения трудоспособным населением процесса отбора таким образом, чтобы эффективно достичь желаемых результатов с самого начала.

Общая схема эффективное действие на систематический отбор должен указать следующие обязательные параметры:

- понимание сотрудника, который осуществляет отбор, различных схем поведения человека в различных ситуациях;
- определение ожиданий и потребностей организации посредством анализа содержания работы;
- установление критериев, которые удовлетворяют условиям предприятия;

- использование критериев эффективности, с помощью которых с использованием обычных производственных методов оценки для отбора;
- применение критериев оценки для оценки эффективности процесса отбора;
- определение наиболее подходящих методов отбора следует рассматривать работы;
- установление критериев для принятия решений;
- дальнейшее развитие идей для непрерывного совершенствования процесса отбора [1].

Современная экономическая система повышает значимость управления затратами в компании. Одним из таких инструментов управления мог бы стать эффективный отбор, совершенствование системы, позволяющей снизить затраты на работу из – за ошибки в выборе, особенно когда речь идет о подборе кандидатов на высокие должности - могло бы дорого обойтись компании. Травмы, несчастные случаи, снижение качества продукции или услуг, затраты на развитие и обучение - это лишь часть затрат, возникающих в результате поспешных решений о найме нового сотрудника. Увольнение влечет за собой увеличение текучести кадров, а поиск нового, более подходящего сотрудника опять же учитывает денежные затраты.

Выбор уменьшает текучесть кадров, позволяет сократить затраты на обучение, найм и развитие персонала, повышение общей экономической эффективности организации.

Дополнительные организационные преимущества включают в себя благоприятный морально-психологический климат в коллективе, снижение прогулов так, как удовлетворенность работой и приверженность организации повышаются, если сотрудник соответствует своим трудовым требованиям, то деятельность ведется в "его" место.

Существуют следующие методы отбора кандидатов:

1. Анализ анкетных данных предполагает, что биография человека является достаточно надежным индикатором, определяющим возможность успешного выполнения определенных производственных функций.

При использовании такого подхода специалисты по персоналу подводят итоги анализа информации, содержащейся в заполненной анкете кандидата, сравнивая текущие данные со своей моделью. Анкетный анализ - это простой, свободный и эффективный метод первоначального выбора, когда организация имеет широкий список кандидатов и когда речь идет о специализированных должностях.

В то же время такой подход аналогичен в оценке потенциала, так как ориентирован на факты из прошлого кандидата, а не на текущее состояние и возможности профессионального развития. Поэтому при выборе кандидатов на высокие должности, особенно тех, которые предлагают дальнейшее развитие и профессиональный рост, очень важно.

2. В последние годы тесты становятся все более популярными среди руководства организаций развитых стран, их используют не только корпорации, но и государственные органы и общественные организации.

Преимущества теста заключаются в том, чтобы оценить статус кандидата с учетом особенностей организации.

Недостатками такого подхода от первичного отбора – высокие затраты, часто требуется помощь специалистов, условность и ограниченность тестов, не дающих полного представления о сотруднике.

Каждая организация должна принять решение об использовании тестов, учитывая свои финансовые навыки, культуру и приоритеты развития.

При приеме на работу могут быть использованы три типа тестов:

- профессиональные знания и навыки;
- уровень развития интеллекта и других способностей;
- наличие и степень проявления определенных личностных качеств.

Квалификационные тесты об уровне знаний и профессиональных умений предназначены для определения уровня профессиональных навыков или знаний кандидата в конкретных областях трудового процесса, кроме того, они позволяют проводить анкетирование и первоначальное ранжирование претендентов на должность.

Тесты общего интеллекта содержат набор заданий, включающие математические, логические, лингвистические и другие подобных задачи, на решение которых отводится ограниченное время (обычно 30 минут до полутора часов).

Психологические профили носят вспомогательный характер при избрании кандидата, но некоторые должности, безусловно, требуют определенных черт характера. Например, тот, кто работает непосредственно с клиентами предприятия, должен быть гибким, иметь живой характер и др.. Большое значение имеет психологическая совместимость при ряде выборов, особенно когда людям приходится тесно работать или проводить длительное время вместе (командировки).

### 3. Интервью сотрудников службы.

На этом этапе рекрутер проводит двойное индивидуальное собеседование с избранными кандидатами. Целью данного исследования является оценка степени кандидата портрету идеального работника, с учетом его способностей соответствовать требованиям должностной инструкции, потенциала профессионального развития и роста, с учетом способности адаптироваться на предприятии, знакомстве с ожиданиями кандидата в организации, условий труда и оплаты труда. Кадровик должен сосредоточиться на аналитических навыках кандидата, его характере, жизненной философии, мотивации и работоспособности. [4]

В результате собеседования должны быть оценены качества кандидата и в конце последовать предложение продолжить или прекратить работу с ним. Для того чтобы лучше оценить профессиональные и личностные качества кандидата, организации могут принести справку о кандидате, т. е. для получения информации для людей и организаций, которые знают его по совместной учебе, работе и т. д. Учитывая анализ результатов собеседования и испытательного периода, начальник отдела выбирает кандидата, который, по его мнению, наиболее подходит на эту должность.

С помощью данных методов оцениваются следующие критерии сотрудников: общественно-гражданская зрелость, отношение к труду, уровень знаний и опыт работы, организаторские способности, умение работать с людьми, умение работать с документами и информацией, умение своевременно принимать и реализовывать решения, способность увидеть и поддержать передовое, морально-этические черты характера.

### **Библиографический список**

1. Адамчук В.В., Варна Т.В., Воротников В.В. Эргономика: учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 254 с.
2. Буланов В.С. Человеческий капитал как форма проявления человеческого потенциала. М.: Проспект, 2014. 206 с.
3. Веснин В.Р. Основы менеджмента: учебник. М.: Проспект, 2015. 306 с.
4. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учеб. пособие для вузов. М. : КноРус , 2012. 359 с.