

УДК 658.3.07

СТАНДАРТНЫЕ И НЕСТАНДАРТНЫЕ МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

С.А. Кемерова, студентка гр. ОДб-121, III курс
Научный руководитель: Е.Е. Жернов, к.э.н., доцент
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

Одной из значимых технологий управления персоналом выступает отбор кадров. Именно человек эффективно использует все виды экономических ресурсов. Деятельность организации находится в прямой зависимости от качеством проведения отбора персонала. Возрастающая значимость методов эффективного управления персоналом в кризисных условиях отечественного рынка труда, формирования постиндустриальной экономики обуславливает актуальность данной работы. Предмет исследования – методы отбора кадров, которые применяются в организациях. Цель – изучить процесс, а также стандартные и нестандартные методы профессионального отбора персонала для предприятия. Поставленная цель определяет необходимость решения следующих задач: выявить принципы отбора персонала; выполнить анализ новейших систем отбора персонала на уровне организации; дать рекомендации по применению новых технологий в отборе кандидатов на отечественных, в том числе кузбасских предприятиях.

Рассмотрим основные принципы отбора персонала. Отбор персонала представляет собой систему действий и мероприятий, которые организация или предприятие осуществляет для выявления из ряда кандидатов лица или группу лиц, подходящих наилучшим образом для вакантного места работы. В этом процессе выделяют следующие последовательные этапы: оформление анкетных и биографических данных; анализ рекомендаций и послужного списка; собеседование; диагностика профессиональной пригодности, включая деловые и личностные качества; медицинский контроль; анализ результатов испытаний и вынесение заключения о профессиональной пригодности; принятие решения о найме на работу. В ходе отбора отсеивается часть кандидатов из-за несоответствия определенным требованиям; некоторые, принимая другие решения, сами отказываются от процедуры. Только использование всей последовательности действий обеспечивает минимум ошибок в отборе персонала. При этом потребность в использовании всех шагов отбора тем больше, чем выше предполагаемый должностной уровень кандидата [3].

Первым этапом в процессе управления персоналом является подбор и отбор кадров. Грамотная практическая реализация этих технологий найма определяет дальнейшую деятельность организации. Наем на работу есть со-

вокупность действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих профессиональными качествами и квалификацией, необходимыми для достижения целей организации. С привлечения на работу и начинается собственно процесс управления персоналом. В качестве источников найма рассматриваются внутренний и внешний. Первый подразумевает привлечение внутренних трудовых ресурсов для замещения вакансий. Эффективнее сначала использовать возможности внутреннего конкурса, и только в случае его отрицательного результата задействовать экстерналиные источники найма специалистов. Рассмотрим оба источника, связанные со стандартными методами отбора, начав с внутреннего конкурса. Его организуют в случаях сокращения штата, перемещения и перераспределения персонала. Кадровая служба при объявлении такого конкурса уведомляет подразделения об имеющихся вакансиях, извещает об этом или индивидуально каждого, или всех работников.

Другим стандартным методом является совмещение профессий, которое имеет смысл применять при небольшом объеме работ или если нужен временный исполнитель, когда, например, другой сотрудник находится в отпуске. В последнее время из-за кризиса на отечественных производственных предприятиях совмещение должностей собственными специалистами встречается достаточно часто. Перемещение специалистов или руководящих работников с одной должности на другую в пределах одной организации и одного уровня иерархии называется ротацией кадров.

Все потенциальные сотрудники, которые обладают искомыми профессиональными и деловыми качествами, но в настоящее время не работающие в данной организации, составляют внешний источник привлечения кандидатов [1]. В связи с этим широкое распространение в качестве способа привлечения в организацию перспективного квалифицированного специалиста получил хедхантинг – «охота за головами». Он представляет собой одно из важных направлений деятельности кадрового агентства или службы управления персоналом организации, предполагающее целенаправленный поиск и подбор управленческого персонала, а также специалистов высокого уровня. По сути, это технология подбора профессиональных кадров, основанная на целенаправленном поиске. В случае необходимости он допускает «переманивание» людей из одной организации в другую. Работодатель готов заплатить немалые деньги за тех, кто ему действительно нужен для развития бизнеса. Оплата труда самого хедхантера в среднем агентстве достигает 5–7 тысяч долларов в месяц. Поэтому для поиска талантливого специалиста организации как пользуются услугами специализированных агентств, так и имеют в своем штате специального «охотника за головами».

В жестких конкурентных условиях организации для эффективного подбора персонала вынуждены прибегать и к нестандартным методам. В первую очередь, к ним относится аутсорсинг персонала, т.е. передача во внешнее управление найма сотрудников, ведения трудовых книжек, издания приказов, ведения всей кадровой документации, расчета и выплаты заработной платы,

премиальных и бонусов; разработки должностных инструкций; обучения персонала, т.е. всей или части кадровой работы. Кадровый аутсорсинг применяется для оптимизации схем управления персоналом, но в отличие от обычных схем аутсорсинга при применении аутсорсинга персонала его субъектом становится специализированное кадровое агентство. Применяя аутсорсинг, компания не только передает определенные задачи в руки профессионалов, но еще и снимает с себя часть сложностей по организации процесса всей деятельности по подбору кадров [2].

Актуальным и эффективным способом подбора кандидатов на вакантную должность является размещение информации о кандидатах на сайте организации, который посещают, во-первых, заинтересованные профессионалы, умелые пользователи сети Internet, во-вторых, специалисты, желающие работать в данной организации или осведомленные о деятельности конкретного предприятия и отрасли экономики, обладающие специфическими и необходимыми именно в данной отрасли знаниями и навыками.

К сравнительно новым формам найма также можно отнести и «систему обязательного набора». Она заключается в следующем. Рабочая сила набирается не каждым отдельным предприятием, а администрацией компании одновременно для всех своих предприятий. Через каждые четыре-семь лет нанятым работникам фактически вменяется в обязанность перейти на другое предприятие данной компании. Также к числу новых форм найма относится и так называемый «групповой пожизненный наем»: администрация нанимает на работу не каждого работника в отдельности, а сразу целую группу людей, и потому не несет персональной ответственности перед каждым отдельным работником.

В заключении можно сделать вывод о том, что применение новых технологий и методов отбора кандидатов позволит более тщательно формировать квалифицированный персонал; глубже выявлять личные и профессиональные качества претендентов, их психологические характеристики; обеспечить более эффективную и стабильную работу организации.

Список литературы:

1. Особенности методов отбора персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=561189>.
2. Современные технологии поиска и подбора персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.imkonsalting.ru/blog/sovremennye-technologii-poiska-i-podbora-personala/>.
3. Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bibliotekar.ru/biznes-33/15.htm>.