

Сысуев Юрий Николаевич

студент

ФГБОУ ВО «Уральский государственный
университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

ОТБОР ПЕРСОНАЛА КАК ОДИН ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ЭТАПОВ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** актуальность темы исследования определяется тем, что подбор и отбор персонала является важнейшим ресурсом любого предприятия. Автором была выявлена важность данной темы, определена проблема, которая возникает в процессе отбора персонала у менеджеров по подбору персонала и у руководителей подразделений. Автором предложены пути решения, повышающие вероятность успешности подбора персонала в организации.*

***Ключевые слова:** подбор персонала, система управления персоналом, кадровый резерв, набор персонала, личностные качества.*

В условиях становления рыночной экономики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных форм управления человеческими ресурсами, которые позволяют повысить социально-экономическую эффективность любого производства. В системе мер реализации экономической реформы особое значение придаётся увеличению уровня работы с кадрами, постановке этой работы на прочный научный фундамент, использованию накопленного опыта в течение многих лет.

Определяющим фактором, который влияет на конкурентоспособность, эффективность производства и экономический рост, является присутствие человеческих ресурсов на предприятии, способных профессионально решать определённые и поставленные производственные задачи [1]. Для эффективного управления персоналом предприятие нуждается в целостной системе работы с кадрами, позволяющей управлять ими от момента приёма на работу до завершения карьеры.

Актуальность данной темы состоит в том, что в условиях рыночной экономики качество персонала стало главным фактором, определяющим выживание и экономическое положение российских организаций. Тщательный отбор гарантирует качество человеческих ресурсов, которое во многом определяет эффективность и возможность дальнейшего использования. В любой организации работа обязательно связана с необходимостью комплектования штата. При этом одной из центральных задач является набор и отбор кадров. Отбор новых работников призван не только обеспечить режим нормального функционирования, но и закладывает фундамент будущего успеха организации.

Основная задача подбора персонала – обеспечение подразделений персоналом в соответствии со штатным расписанием и наличием вакантных мест в подразделении.

Все кадровые мероприятия в компании должны носить комплексный подход и, зачастую, объединять в себе несколько кадровых процессов. Так, например, система подбора персонала тесно связана с системой обучения. В частности, организации необходимо активно сотрудничать с образовательными учреждениями, здраво полагая, что на этапе учебы в школе и ВУЗе происходит процесс становления, который плавно перетекает в полноценное сотрудничество [2; 3].

В условиях данной ситуации на предприятии пищевой промышленности, в связи с повышением объемов производства и улучшением качества продукции появляется необходимость в приобретении более современного и высокотехнологичного оборудования, возникает потребность в квалифицированном персонале. Следовательно, возникают проблемы в сфере отбора и набора персонала, так как система устаревшая, то есть возникает потребность в модернизации системы отбора и набора персонала.

Для определения уровня подготовки кандидата на собеседовании рационально будет прибегнуть к тестированию на выявление личностных рисков (оценка личностных характеристик) [4; 5]. Кандидатам на занимаемую должность предлагается ответить на вопросы теста для определения личностных ка-

честв, которыми он сможет пользоваться в процессе трудовой деятельности. После оценки мы получим информацию о человеке, в которой узнаем степень риска сопротивления, тревожности, раздражительности, не внимания и импульсивности кандидата.

Внедрение данного мероприятия для предприятия пищевой промышленности экономически выгодно, а расходы обоснованы. За счёт экономии времени поиск новых сотрудников, работники отдела по подбору персонала могут сосредоточить силы на конечные стадии процесса отбора. Также такого рода мероприятия позволят производить более качественный отбор персонала, что впоследствии сократит издержки компании на набираемых сотрудников. Помимо этого, внедряемые мероприятия увеличат скорость обрабатываемой информации сотрудников отдела подбора персонала, также повысит их производительность труда.

Список литературы

1. Александрова Н.А. Управление персоналом организации / Н.А. Александрова, О.Ю. Брюхова, Н.Н. Невьянцева. – Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2016. – С. 54.
2. Управление персоналом: учебник для ВУЗов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ерёмина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити, 2015. – С. 37.
3. Желтышев И.В. Совершенствование системы подбора и отбора персонала / И.В. Желтышев, И.В. Федченко // Международный научно-исследовательский журнал. – 2015. – №9–1 (40). – С. 39–41.
4. Шаталова Н.И. Основы управленческого консультирования / Н.И. Шаталова, Н.А. Александрова, О.Ю. Брюхова [и др.]. – Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2017. – С. 204.
5. Иванова С.В. Как найти своих людей: Искусство подбора и оценки персонала для руководителя. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – С. 143.