

СЕКЦИЯ 7. СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЮ¹

Г.Р. Гайнуллина

Казанский (Приволжский) федеральный университет

Аннотация. В статье рассмотрены методы отбора персонала, используемые предприятиями, изучены достоинства и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала.

Ключевые слова: привлечение персонала, этапы отбора и набора персонала, способы привлечения персонала, эффективность источников привлечения, методы оценки.

Российский рынок труда за последние 10 лет претерпел существенные изменения. И на сегодняшний день одной из важнейших его характеристик является дефицит опытных высококвалифицированных кадров. Поэтому для успешных компаний обеспечение организации достойными кадрами становится все сложнее.

Рассмотрим понятия, широко используемые в управлении персоналом. Привлечение персонала – это мероприятия по приему и найму персонала в организацию с целью удовлетворения в дальнейшем потребности в кадрах за счет внутренних и внешних источников [1].

Найм на работу – это действия, которые направлены на привлечение кандидатов, имеющие качества для достижения целей, установленных организацией. С момента приема кандидата на работу в организацию начинается процесс управления персоналом [2].

Прием персонала – это вид управленческой деятельности, который включает в себя ряд мероприятий по соблюдению организационно-правовых норм и оказанию психологической поддержки при оформлении кандидата на определенную должность в организации [1].

¹ Научный руководитель доцент кафедры управления человеческими ресурсами О.Ю. Кукушкина

Цель набора персонала в организацию заключается в создании резерва сотрудников на все имеющиеся в организации должности с учетом того, что могут возникнуть организационные и кадровые изменения, увольнения, уходы на пенсию и в декретные отпуска, перемещения, окончание сроков договоров, изменения направлений и характера деятельности в организации.

При принятии решения о наборе персонала необходимо точно определиться с должностными обязанностями сотрудника, которого необходимо привлечь в организацию. В некоторых случаях выясняется, что намного эффективнее будет, если просто перестроить работу подразделения или отдела, чем увеличивать штат, тем самым увеличивать расходы на поиск, трудоустройство и обучение нового сотрудника.

Далее, по нашему мнению, важно рассмотреть оформление кадровой заявки. Стандартным пунктом кадровой заявки является образование кандидата. Но на практике, в первую очередь смотрят не на диплом даже самого престижного университета, а на навыки и знания, которыми обладает кандидат. Так, например, вместо того, чтобы искать аналитика-маркетолога с профильным университетским дипломом, эффективнее написать, что нужен человек, который разбирается в теории вероятности и владеет техникой факторного и кластерного анализа.

Также для соискателей важным пунктом является содержание социального пакета. Причем лучше будет, если работодатель не просто перечислит его содержание, но и приведет денежный эквивалент каждому пункту социального пакета. Базарова Л. А. считает, что следует перечислить страховые услуги, которые гарантируются новому сотруднику; сколько денег организация будет тратить на обучение, сотовую связь, занятия спортом. Ведь так проще оценить реальную выгоду работы именно в этой организации, так как социальный пакет увеличивает конкурентоспособность организации среди будущих сотрудников [3]. Это хорошая мотивация для привлечения грамотных специалистов.

Многих кандидатов интересует, ожидается ли карьерный рост, повышение оклада, надбавки за стаж и т.д. Эту проблему на сегодняшний день многие организации решают следующим образом: ежегодно проводят аттестацию сотрудников, по результатам которой сотрудник может получить как повышение, так и понижение заработной платы.

Еще одним методом отбора персонала является внутреннее и внешнее привлечение сотрудников. К внутренним источникам привле-

чения персонала относится использование имеющихся сотрудников для заполнения освободившихся вакансий.

Преимущества и недостатки этого метода приведены в Таблице 1, составленной А.Я. Кибановым

Таблица 1. Преимущества и недостатки внутреннего источника привлечения персонала [4]

| Преимущества | Недостатки |
|---|---|
| У сотрудников появляется возможность повышать свою квалификацию и карьерный рост | Возможно возникновение панибратства внутри коллектива, что негативно скажется при решении деловых вопросов |
| Улучшается социально психологический климат внутри коллектива | Снижение активности рядового сотрудника, претендующего на руководящую должность |
| Уменьшаются затраты на поиск, привлечение и адаптацию новых сотрудников | Могут возникать напряжения и соперничества внутри коллектива, если на одну должность будет несколько претендентов |
| Быстрая подмена свободной должности, не нужно тратить время на обучение и адаптацию нового сотрудника | Удовлетворяется только качественные потребности в кадрах, а количество сотрудников остается на прежнем уровне |
| Рост и развитие молодых кадров внутри компании | |

Далее рассмотрим источники внутреннего набора персонала.

– План продвижения сотрудников – выявление кандидатов на повышение, оценка их квалификации и готовности к повышению, определение способности к развитию.

– Публикация о вакантных должностях во внутренних изданиях, доступных всем сотрудникам организации. Для того чтобы этот метод действовал, необходимо, чтобы внутри организации была обратная связь.

– Привлечение сотрудников со стороны сотрудниками организации. Этот способ является довольно распространенным методом и сотруднику, который привлекает новых работников, выплачивается вознаграждение.

– Также многие организации нанимают на временные работы бывших сотрудников. Это могут быть как уволенные, так и вышедшие на

пенсию. Тем самым они помогают решить кадровые проблемы во время массовых заболеваний, отпусков или увольнений. Так как эти рабочие не требуют дополнительных затрат, нанимать их выгоднее, чем привлекать таких сотрудников через специальные агентства.

Но зато при помощи внешних источников привлечения персонала в организацию можно обеспечить более широкий выбор среди кандидатов на вакантную должность, при этом удовлетворяется не только качественная потребность в кадрах, но и количественная. Преимущества и недостатки второго метода приведены в Таблице 2, составленной А.Я. Кибановым.

Таблица 2. Преимущества и недостатки внешнего источника привлечения персонала [4].

| Преимущества | Недостатки |
|--|--|
| Широкие возможности выбора кандидата | Необходим более длительный период для адаптации |
| Новому человеку легче добиться признания в коллективе | Высокий удельный вес принимаемых сотрудников, приводит так же к росту текучести кадров |
| Прием на работу в организацию удовлетворяет потребность в кадрах | Не знание целей и внутренней жизни организации |
| Новый сотрудник – это всегда новые импульсы для развития организации в целом | Повышается степень риска при прохождении испытательного срока для сотрудников |
| | Высокие затраты (как времени так и денег) на поиск, привлечение и обучение новых сотрудников |
| | Уменьшение служебного роста в организации, тем самым ухудшается психологический климат внутри старого коллектива |
| | Новый сотрудник не сразу себя показывает, а иногда и с не очень хорошей стороны |

Источниками внешнего набора персонала являются:

– Поддержание отношений с ВУЗами города. Сейчас многие организации стараются привлекать студентов на практику, тем самым вы-

являются наиболее перспективных, которым и предлагают трудоустройство в организации.

– Кадровые агентства. Они за определенную плату помогают организациям подобрать наиболее перспективных кандидатов. По сравнению с другими способами, кадровые агентства являются самыми затратными.

– Государственная служба занятости. Это подразделения службы занятости, у которых имеются сведения о безработных гражданах города. Но, как показывает практика, тут регистрируются только те кандидаты, которые не пользуются спросом.

– Реклама. Также для привлечения сотрудников организация размещает объявления в газетах, журналах, на радио и телевидении, использует рекламные щиты.

Таким образом, для того, чтобы кандидата приняли на работу, необходимо пройти несколько этапов отбора. Кандидата принимают на работу только после удачного прохождения следующих этапов отбора:

– Предварительная отборочная беседа. Во многих организациях первое собеседование проводится с группой (в среднем 5-10 человек). Такое собеседование может проводиться различными способами, например, общая беседа или ролевая игра.

– Заполнение заявления-анкеты. Кандидатам, которые успешно прошли 1-й этап, предлагается заполнить специальный бланк заявления и анкету. Такая анкета должна содержать минимум вопросов, но при этом запрашиваемой информации должно быть достаточно для дальнейшего рассмотрения кандидата. Вопросы в анкете должны быть нейтральными и открытыми, также включать возможность отказа от ответа.

– Интервью (беседа по найму). Многие организации принимают на работу нового сотрудника только по результатам интервью, дополнительных тестов или бесед не проводят. Развивающиеся и заинтересованные в более качественных кадрах организации проводят интервью по нескольким типам:

1) по схеме – такое интервью является более ограниченным, нет возможности получить более широкую информацию о кандидате, ход беседы не может быть приспособлен к его особенностям, тем самым собеседование носит более официальный тон и стесняет кандидата;

2) слабо формализованные – интервьюер заранее подготавливает только самые важные вопросы для собеседования, тем самым в процессе беседы может включать и другие, заранее не запланированные вопросы, меняя темы. К такому типу собеседования необходимо лучше подготовиться, чтобы легко видеть и фиксировать реакцию кандидата, переводить разговор в нужное русло, делать акцент на тех вопросах, которые на данный момент заслуживают большего внимания;

3) не по схеме – заранее подготавливаются лишь список тем, на которые будет вестись беседа, все вопросы будут задаваться в ходе беседы. Для опытного менеджера такая беседа является самым оптимальным способом, так как именно эта схема дает возможность получить максимум информации.

– Необходимым условием отбора персонала выступает профессиональное испытание или тестирование. С помощью данного этапа можно узнать информацию как о профессиональных знаниях и умениях, так и о личностных особенностях кандидата. Такое испытание позволит создать более точную картину о кандидате и выявить его сильные и слабые стороны.

– Медицинский осмотр. Проводится не во всех организациях и только в тех случаях, когда к должности предъявляются особые требования к состоянию здоровья сотрудников.

– Принятие решения. Обобщение результатов всех этапов и рассмотрение их руководством. Принятие и исполнение решения.

Из всего сказанного в данной статье можно сделать следующий вывод. Высокая эффективность и технологичность работы по поиску и отбору новых работников обеспечивается и правильно выбранными критериями, и методами, хорошо отработанными процедурами и четкими положениями, и инструкциями, регламентирующими работу в этой области.

Библиографический список

1. Glossary Commander. Служба тематических толковых словарей [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.glossary.ru>.
2. Лапшин С.В. Управление в страховой компании. 2016. № 1.
3. Управление персоналом: учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: ЮНИТИ, 2012. 554с.

4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2006.

5. Дзюба О. Кадровое дело. 2012. № 5.

6. Колосова М. Управление персоналом 2015. № 4.

7. Петровец О.Е., Юрьева О.В. Компетентностный подход в практике управления персоналом российских предприятий // Национальные экономические системы в контексте формирования глобального экономического пространства: сб. науч. трудов III междунар. научно-практ. конф. Симферополь: Крымский инж.-педагогич. ун-т. 2017. С. 426 – 428.

METHODS OF SELECTION OF PERSONNEL IN THE ORGANIZATION

G.R. Gainullina

Russia, Kazan Federal University

Abstract. The article deals with personnel selection methods used by enterprises, studied the advantages and disadvantages of internal and external personnel to attract sources.

Keywords: staff recruitment, stages of selection and recruitment, methods of recruitment, the efficiency of sources, assessment methods.

References

1. Glossary Commander. Service thematic explanatory dictionaries [electronic resource]. access mode: <http://www.glossary.ru>.

2. Lapshin S.V. Management in an Insurance Company. 2016. № 1.

8. Personnel Management: a textbook for universities / Ed. T.Yu. Bazarov, B.L. Eremina. М.: UNITY, 2012. 554с.

3. Kibanov A.Ya. Fundamentals of personnel management. Textbook. М.: INFRA-M, 2006.

4. Dzyuba O. Personnel Business. 2012. № 5.

5. Kolosova M. Human Resource Management. 2015. № 4.

6. Petrovets O.E., Yuryeva O.V. Competence approach in the practice of personnel management of Russian enterprises // National economic systems in the context of the formation of the global economic space: collection of scientific papers of the III International Scientific and Practical Conference.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В.В. Иноземцева

*Саратовский социально-экономический институт (филиал)
РЭУ имени Г.В. Плеханова*

Аннотация. Актуальность темы исследования заключается в том, что регулирование социально-трудовых отношений является главной задачей государства на современном этапе. Социальная политика является одним из ведущих показателей перспектив общества. В промышленно развитых странах она является частью государственного регулирования социально-трудовых отношений и обеспечения прав и гарантий человека.

Ключевые слова: система управления, организация социально-трудовых отношений, государственное регулирование.

Социальная политика является одним из главных показателей перспектив общества. В промышленно развитых странах это является частью государственного регулирования социально-трудовых отношений и обеспечения прав и гарантий человека. Социальная защита в современном понимании касается населения в целом и учитывает их возраст, пол, этничность и другие характеристики. Механизм исполнения соответствующих обязательств работодателей в сфере социального обеспечения объективно является частью общего правового механизма, регулирующего отношения между работодателем и работником торговой организации.

Государственное регулирование трудовых отношений торговой организации включает в себя такие вопросы, как взаимодействие правительства с работодателями и работниками, вопросы трудовой миграции, минимальный размер оплаты труда, стандарты, условия и продолжи-