

Список использованных источников:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
2. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2013
3. Колomoец Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения: монография. Москва: Проспект, 2019. 128 с.
4. Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации: автореф. дис. канд. экон. наук /А.Е. Митрофанова.- М., 2013.
5. Петров А. Я. Ответственность по трудовому праву. Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры. — М.: Юрайт, 2017. 304 с.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОТБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Е.А. Лакоза

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Формирование кадрового состава является ключевым моментом в работе любой организации. Отбор персонала является одним из самых ответственных этапов в процессе формирования кадрового состава организации. От того насколько качественно произведен отбор сотрудника зависит успех его работы на новом месте и успех работы компании в целом.

[1] В статье рассматриваются современные методы отбора и найма персонала, которые используются на предприятиях.

Формирование кадрового состава предприятия состоит из нескольких этапов. Одними из наиболее важных этапов являются этапы найма, подбора

и отбора персонала. Инновационное развитие экономики привело к формированию современных методов найма персонала, наиболее востребованным из которых является реклама в специализированных средствах массовой информации и на интернет – площадках. Большая популярность этого метода обусловлена тем, что журналы узкой направленности не читают простые обыватели, а значит, реклама с помощью этих инструментов позволяет привлекать профессионалов, действительно интересующихся данной областью.

Ещё одним из современных методов найма персонала являются интернет –платформы рекрутинга. Среди таких платформ можно выделить следующие: UltiPro, iCIMSRecruit, LinkedIn Talent, SmartRecruiters, Jobvite, ClearCompany, ZohoRecruit, ADP WorkforceNow, SkillSurvey, Greenhouse, SuccessFactors и другие. Это автоматизированные платформы, позволяющие управлять массовым и профессиональным подбором персонала. С помощью интернет –рекрутинга формируются индивидуальные личные кабинеты для подбора и отбора персонала с помощью различных методов. Интернет платформы рекрутинга позволяют общаться с кандидатом через смс, Whatsapp, Facebook, Viber, что в современных условиях оказывается очень востребованным. Сервисы предлагают автоматизацию коммуникации, систематизацию рабочего процесса и интеграцию с социальными сетями, что особенно актуально в современном мире, предлагают доступ к крупнейшим мировым сетям специалистов. Инструменты интернет-платформ помогают в поиске нужных кандидатов, обеспечивают правильное таргетирование своих вакансий и позволяют рассказать о корпоративной культуре компании и повысить узнаваемость бренда. Такие интернет-решения предлагают маркетинговые возможности для многоканального поиска кандидатов, полную автоматизацию процессов, отбор претендентов и отправку им предложений о вакансиях. Кроме того, они состоят из инструментов для привлечения и адаптации сотрудников, начисления зарплаты, управления бонусами, отчётности, оценки эффективности, а также планирования

времени, отпусков и индивидуального развития.

Стоит также отметить и использование чат-ботов, таких как XOR, для автоматизации рекрутинга, ускорения найма и контроля адаптации сотрудников. Использование чат-ботов позволяет автоматизировать рекрутинг полностью или частично. С их помощью можно настроить сценарии диалогов с кандидатами в привязке к вакансии, включая ответы на часто задаваемые вопросы; делегировать ботам рутинные задачи, такие как первичный скрининг кандидатов, назначение интервью, напоминания о собеседованиях, а также контроль адаптации; автоматизировать трудозатратную сортировку откликов и позволить рекрутерам сфокусироваться на собеседованиях с подходящими кандидатами. Боты интегрированы с большинством популярных автоматизированных систем для рекрутинга и сайтами для поиска работы (Headhunter, Superjob, Avito Работа и другими). Чат-боты синхронизируются с календарями Outlook, GoogleCalendar и Office365, что в значительной степени повышает эффективность работы HR-отделов и всей компании в целом.

На этапе подбора персонала формируется список лиц, которые могут претендовать на предложенную должность. Это может быть от одного до нескольких десятков человек, из которых необходимо отобрать кандидата, наиболее подходящего на предложенную должность. Отбор персонала производится в несколько этапов, каждый из которых позволяет кандидатам, отвечающих требованиям организации, перейти на следующий этап (рис. 1).



Рисунок 1 – Этапы отбора персонала [2]

Каждый из этапов отбора персонала имеет свои методы отбора персонала и цели.

Предварительная беседа может проходить как по телефону, так и при личной встрече. Формат встречи зависит от вакансии. В одних случаях достаточно просто оценить коммуникативные навыки. Другие вакансии требуют личного общения. Современные инструменты проведения предварительной беседы позволяют проводить отбор персонала при помощи Skype. При этом независимо от формата общения главная цель предварительной беседы – оценка уровня подготовки претендента.

Целью интервью является получение подробной информации о кандидате и ознакомление кандидата с условиями работы, корпоративной культурой и должностными обязанностями. [2]

Профессиональное тестирование позволит оценить текущие и потенциальные возможности кандидата на должность. С помощью тестирования можно дать оценку стилю работы кандидата.

Для наиболее полного представления о работнике стоит побеседовать с его коллегами по предыдущему месту работы. Проверка послужного списка позволяет услышать мнение о кандидате на должность со стороны. При этом не должно быть сугубо личное мнение только руководителя, желательно поговорить с несколькими бывшими коллегами, для предотвращения получения искаженной информации, например, из-за личных обид.

Методы отбора персонала каждое предприятие выбирает для себя. При этом хотелось бы отметить следующие современные методы отбора персонала:

- Brainteaser-интервью – это один из первых нетрадиционных способов. Его суть в том, что кандидатам необходимо дать ответ на замысловатый вопрос или решить логическую задачу, их целью является проверка творческих умений человека и его способности к аналитическому мышлению. Такой способ применяется к соискателям на должность, требующую интеллектуального, умственного труда.

- Физиогномика – направлена на определение типа личности и его душевных качеств исходя из внешних черт и выражений лица.

Физиономисты уверены, что по лицу можно определить, кто за человек перед вами, и каково его жизненное предназначение. Люди, как правило, высказывают одно, а думают совсем другое, поэтому очень важно понимать их истинное состояние.

- Френология является еще одним из нетрадиционных методов отбора персонала, она предполагает установление взаимосвязи между характером человека и морфологией его черепа. Однако хотелось бы отметить, что данный метод отбора персонала меньше всего применяется в практической деятельности специалистами кадровых служб в силу массового скепсиса в отношении френологии. [3]

- Графология - экспертиза почерка на определение характера его обладателя. Графолог фиксирует общее впечатление об обладателе почерка, он также учитывает силу нажима на ручку, скорость написания, наличие колебаний и прочее.

- Астрология – это учение, согласно которому по расположению небесных тел можно предсказывать будущее отдельных людей и целых народов, исход предпринимаемых действий и происходящих событий.

- Для некоторых компаний в процессе отбора кандидатов применяется метод определения личностных качеств на основании группы крови. Такой метод предполагает, что люди с первой группой крови – это лидеры; люди, имеющие вторую группу крови, – целостные натуры; работники, имеющие третью группу крови, творчески, креативно подходят к решению задач, а люди с четвертой группой крови замечательные организаторы, которых отличают рационализм, тактичность и честность. [4, 5]

Таким образом, процесс найма и отбора персонала является очень сложным и постоянно совершенствуется. Современные методы найма персонала преимущественно используют интернет рекламу на специализированных сайтах и автоматизированные платформы.

Современные методы отбора персонала преимущественно оценивают нетипичные черты для будущего кандидата, такие как группа крови и

астрология. При этом право выбора методов отбора и найма персонала всегда остается за предприятием, так как от выбора кандидата, максимально отвечающего требованиям компании, зависит дальнейшая работа компании и достижение поставленных целей и результатов.

Список использованных источников:

1. Васяйчева В.А., Сахабиев В.А., Сахабиева Г.А. Кадровая политика как инструмент совершенствования системы управления предприятиями / Вестник Самарского муниципального института управления. 2010. № 4 (15). С. 37-43.
2. Гунин В.К., Лестев Д.В. Современные подходы к оценке персонала в процессе отбора // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. - 2016. - № 12.- С. 39–42.
3. Проскура Е.П. Разработка процедуры отбора персонала на основе психофизиологических характеристик // Молодёжь и наука. - 2018. - № 4. - С. 16.
4. Кошкарлова Е.Ю. Традиционные и нетрадиционные методы отбора персонала в компании // Вестник. - №4. – 2019. – с.125-128.
5. Васяйчева В.А. Особенности процесса подбора кадров для сторонних заказчиков / Управленческий учет. 2019. № 11. С. 12-18.

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ
РИСКАМИ НА ОСНОВЕ ВНЕДРЕНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА
ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ**

Я.Д. Мамась

Научный руководитель О.В. Новоселова

Сложная и неопределённая ситуация в социально-экономическом состоянии страны определяет огромное количество рисков, которые создают