

Подбор персонала как эффективный инструмент управления персоналом

Высочина Анна Ивановна – студент Белгородского государственного национального исследовательского университета.

Аннотация: Данная статья посвящена эффективному инструменту управлению персоналом, а именно подбору персонала. В данной статье были рассмотрены виды подбора персонала, а также был представлен план подбора персонала и краткая характеристика его основных этапов.

Ключевые слова: Подбор персонала, управление персоналом, методы подбора персонала.

На сегодняшний день подбору персонала любая организация отводит наибольшее внимание и усилия. Это говорит о том, что подбор персонала во многом определяет эффективность организации и дальнейшее ее развитие.

Видами подбора персонала на сегодняшний день являются:

- рекрутинг (поиск кандидатов линейного уровня);
- скрининг персонала или «быстрый подбор» (поиск кандидата путем сопоставления данных резюме/анкеты);
- прямой поиск;
- прелиминаринг (поиск кандидатов среди молодых специалистов и студентов ВУЗов) [1].

Процессом подбора сотрудников в современной организации занимается кадровый специалист или менеджер по подбору кадров. Важным этапом в организации процесса

подбора персонала является составление плана (Рисунок 1).

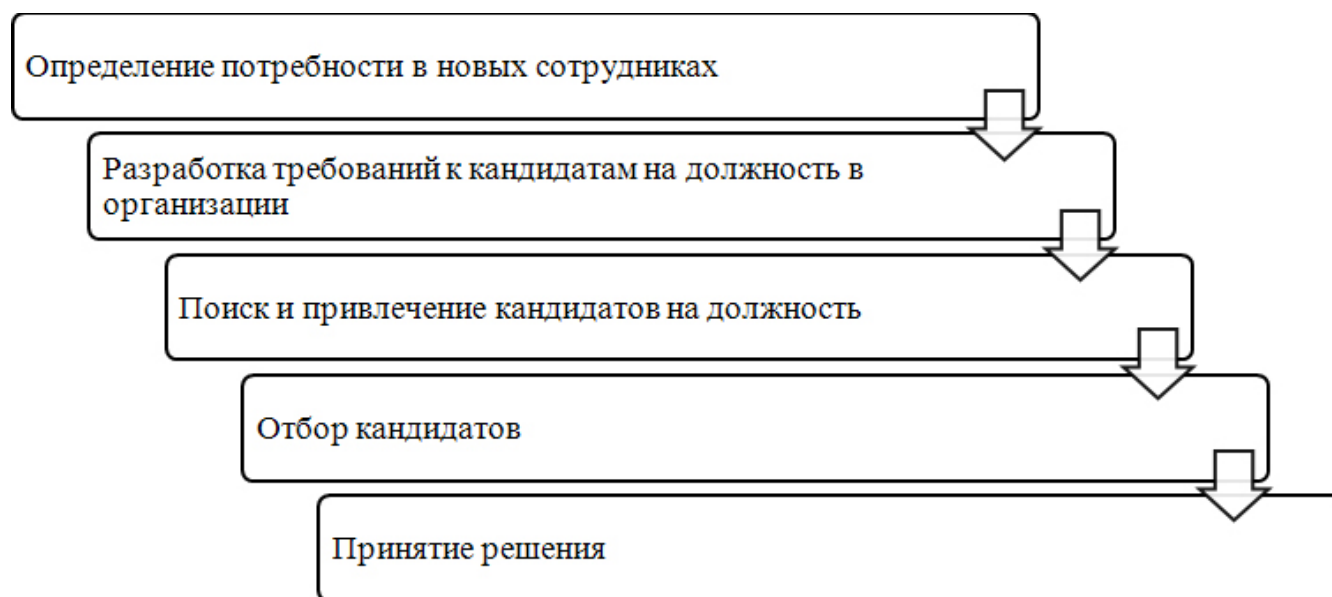


Рисунок 1. План подбора персонала в организации.

Итак, прежде чем приступить к подбору персонала, кадровый специалист определяет потребность: на какую должность требуются те или иные сотрудники. Далее он составляет портрет сотрудника, который должен претендовать на данную должность, а именно: возрастные ограничения, пол, психологические характеристики, профессиональные умения и навыки, опыт на похожей должности и т.д.[3]

Важным элементом в подборе персонала непосредственно является поиск и привлечение кандидатов на вакантную должность. На сегодняшний день большинство организаций, не имеющих лишнего бюджета, осуществляют поиск через бесплатные сервисы, такие как Авито, HeadHunter, Работа.ру, либо через социальную сеть Вконтакте. Наиболее крупные организации, которые имеют достаточно большой бюджет, поиск и привлечение кандидатов осуществляют через рекламу и СМИ (радио, телевидение, различные журналы и т.д.), а также привлекают кадровые агентства.

Как только кандидаты подобраны, осуществляется важный этап в подборе персонала –

отбор кандидатов. На данном этапе осуществляются анализ резюме кандидата и его оценка и сравнение с требованиями, которые были выдвинуты для претендента на данную должность. Помимо анализа резюме, также проводится личное собеседование, на котором оцениваются различные умения будущего сотрудника. Некоторые организации проводят проверку личности (наличие кредитной истории, нарушений административного или уголовного законодательства и т.д.), также проводится анализ рекомендаций от предыдущего места работы кандидата. [2]

Наиболее крупные организации при подборе персонала проводят различные деловые игры и различные психологические тесты, на выявление психологического портрета будущего сотрудника.

На основе анализа резюме, личного собеседования кандидатов, проводится принятие решения. До принятия решения сравниваются умения, профессиональный опыт кандидатов, после чего выбирается наиболее подходящий кандидат на вакантную должность.

Таким образом, подбор персонала является сложным процессом, который требует материальных и физических сил. Правильное планирование подбора персонала значительно сокращает материальные затраты на его проведение, а также увеличивает эффективность управления персоналом.

Список литературы

1. Апухтина Е.А. Оптимизация процесса подбора и отбора персонала // Прорывные экономические реформы в условиях риска и неопределенности. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. Издательство: Общество с ограниченной ответственностью "Агентство международных исследований" (Уфа). – 2018. – С. 13-15

2. Иванова А.П. Сущность подбора персонала // Аллея науки. Издательство: ИП Шелистов Денис Александрович (Издательский центр "Quantum"). – 2017. – №4. – С. 581-583

3. Ряшенцев И.В. Анализ методов подбора и обучения персонала в ООО «Деловые линии» // Достижения вузовской науки. Сборник статей II Международного научно-исследовательского конкурса. Издательство: "Наука и Просвещение" (ИП Гуляев Г.Ю.) (Пенза). – 2018. – С. 121-125

{social}