

3) женщин отличают ориентация на устойчивые деловые стратегии, ответственность и осторожность. Потенциал выживания женщин в условиях угрозы риска повышает уверенность в том, что они занимаются любимым делом. Мужчины склонны усматривать в занятии предпринимательской деятельностью «большую игру», ориентацию на достижение целей, несмотря ни на что.

Представляет интерес гендерный аспект представлений о морали в сознании предпринимателей:

- предприниматели со стажем работы уверены, что их обыденные представления о морали остаются неизменными;
- будущие предприниматели представляют себя более перспективными и успешными в бизнесе перспективы, а не настоящий момент;
- свои профессиональные намерения девушки связывают с моралью типичного успешного предпринимателя, у юношей оценка будущего ещё неясна;
- предпринимательство и юноши, и девушки считают преимущественно мужской областью профессиональной деятельности.

Таким образом, неправомерно говорить о психологических преимуществах мужчин или женщин в бизнесе. Лидеры обоих полов пользуются различными стратегиями достижения успеха. Потенциал их личностных и деловых качеств соизмерим и качественным образом не влияет на достижения в бизнесе, а представляет гендерные различия, имеющие в основе характер социализации и полоролевую специфику.

УДК 331.526

ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ПОДБОРА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Лялибова Э.Э.¹, маг., Резникова О.С., д.э.н., проф.

*Институт экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный
университет имени В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Российская Федерация*

Ключевые слова: персонал, управление, организация, отдел кадров, квалификация.

Реферат. В статье рассмотрены особенности подбора и отбора персонала в современной организации, определено понятие, подбор и отбор персонала, изучены проблемы, связанные с персоналом, а также методы предотвращения и устранения данных проблем.

Система управления персоналом в современных организациях представляет собой сложную структуру, содержащую в себе ряд элементов, обеспечивающих непрерывный и всеобъемлющий цикл эффективного управления сотрудниками организации.

Каждый из элементов системы играет важную роль в дальнейшем взаимодействии с персоналом, что определяет их высокую значимость и ответственность управляющего при разработке программы по реализации стратегии управления.

Одними из важнейших элементов системы управления персоналом является подбор и отбор сотрудников в организацию.

Согласно проведенным исследованиям, в 2015 году средний показатель текучести персонала по Российской Федерации составил 30 %, что превышает норму и свидетельствует о нарушении в системе управления персоналом компаний, в том числе и в области подбора и отбора сотрудников на вакантную или замещаемую должности. Такой показатель свидетельствует о желании работодателя найти сотрудника за минимальную плату в кратчайшие сроки, что не всегда является эффективным решением для деятельности организации и препятствует её развитию.

Рассмотрим проблемы отбора и подбора персонала.

Таблица 1 – Проблемы отбора и подбора персонала в современной организации

Проблема	Описание
Желание быстро найти работника	Сокращение времени на подбор и отбор делает его менее эффективным, что может привести к найму низкоквалифицированного или неподходящего персонала
Неквалифицированные эксперты по подбору и отбору	Такие сотрудники допускают ошибки в процедурах отбора и подбора, упускают ключевые аспекты и неправильно используют методики
Использование методов анализа лишь квалификационных параметров	Изучение уровня квалификации и качества владения навыками представляет собой неполную диагностику, исключая анализ личностных качеств и целей работника

Таким образом, важно отметить актуальность рассмотрения проблемы подбора и отбора персонала как фактора повышения эффективности организации.

Говоря о подборе персонала, следует учесть важность анализа его методов и источников.

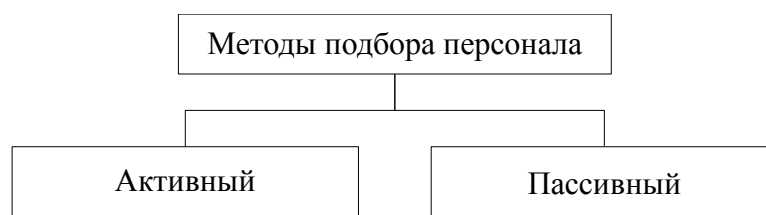


Рисунок 1 – Методы подбора персонала

На данном рисунке отображены основные методы подбора персонала: активный и пассивный. Рассмотрим подробнее каждый из них.

Активный метод подбора персонала применяется при потребности организации в квалифицированном персонале в установленные сроки. Часто активный метод подбора персонала используется в случаях необходимости срочного закрытия вакансии. Такая должность очень важна для организации и требует такого профессионала, спрос на которых на рынке труда достаточно большой. К активным методам поиска персонала можно отнести вербовку сотрудников, активный контакт с кандидатом (письма-приглашения, звонки), привлечение рекрутинговых компаний, центров занятости, посещение ярмарки вакансий, headhunting и др.

Пассивный метод представляет собой поиск кандидатов, заинтересованных в получении работы. Закрытие вакансии является несрочным или не особенно важным для компании, резюме на сайтах по данным вакансиям достаточно много, что даёт возможность выбора работодателю. Пассивные методы поиска – это, прежде всего, объявления в газетах и интернет-порталах.

Говоря об источниках подбора персонала, следует отметить внешние (интернет, центры занятости, рекрутинговые компании, аутсорсинг, «через знакомых» и т.д.) и внутренние (персонал организации).

Рассматривая процедуру отбора, следует отметить, что данная процедура производится после подбора. Здесь принципиален личный контакт с кандидатами, наиболее подходящими на вакантную должность. Иными словами, после рассмотрения резюме, специалист приглашает подобранных кандидатов и среди них отбирает необходимых и наиболее подходящих сотрудников.

Отбор персонала представляет собой изучение работника не только с точки зрения соответствия его квалификационным требованиям, но и анализ личных качеств кандидата на предмет его соответствия коллективу, организационной культуре и т.д.

Таким образом, отбор персонала происходит при помощи:

- анкетирования – заполнения анкеты, включающей в себя личные, профессиональные и иные вопросы;
- интервью – может быть как стресс-интервью, так и интервью по компетенциям, стандартным интервьюированием;

- тестирование – может быть психологическим, компетентностным, профессиональным;
- кейс-метод – включает в себя выполнение заданий, включающих в себя также анализ и оценку личных качеств сотрудника;
- беседа – общение между кандидатом и экспертом на предмет выявления профессионально важных качеств;
- медицинский осмотр – изучение здоровья кандидата, в том числе и психического.

Снижение текучести кадров при совершенствовании процедур отбора и подбора зависит от следующих факторов:

Рациональное и объективное определение потребности в персонале. Работодатель должен точно и четко представлять, какие количественные и качественные характеристики персонала необходимо удовлетворить.

Определение потребности во временных и материальных ресурсах. Необходимо иметь четкое представление относительно материальных и временных издержек на подбор и отбор с целью повышения эффективности данных процедур.

Привлечение к отбору и подбору высококвалифицированного персонала. Сотрудники, уполномоченные на проведение вышеуказанных процедур, должны быть профессионалами, выполняющими свою работу на высоком профессиональном уровне. Желательно наличие психологического и управленческого образования.

Структурированность и последовательность проведения отбора и подбора, а также использование законных методов. При правильной последовательности проведения данных процедур будет исключаться факт упущения каких-либо составляющих диагностики кандидатов, что позволит провести наиболее комплексный и качественный подбор и отбор.

Обязательный учет психологических параметров кандидатов при отборе, его амбиций. Необходимо иметь четкое представление и понимать, совпадают ли цели кандидата с целями организации, в противном случае, текучесть будет только расти в силу противоречия.

Таким образом, подводя итог, можно сделать вывод, что процедуры подбора и отбора являются важными элементами в системе управления персоналом современной организации. От корректности проведения данных процедур зависит характер взаимодействия с сотрудниками, а также эффективность их работы, уровень текучести в организации и развитие компании в целом.

Правильный подбор и отбор позволит организации сформировать высококвалифицированный, лояльный и эффективный коллектив, ориентированный на совершенствование и развитие в долгосрочной перспективе.

Список использованных источников

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. – М.: Дашков и К, 2015. – 26 с.
2. Жукова, О. О. Обучение как один из основных элементов развития персонала организации / О. О. Жукова // Экономика и экономические науки. – 2017. – № 12. – С.192–193.
3. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки 08.03.03 «Управление персоналом», 08.03.04 «Государственное и муниципальное управление» / А. Я. Кибанов, Государственный университет управления. – 3-е издание, перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2017. – 189 с.
4. Митрофанова, Е. А. Управление персоналом: Теория и практика. Компетентный подход в управлении персоналом: учебно-практическое пособие / Е. А. Митрофанова. – М.: Проспект, 2013. – С. 42–45.
5. Моргунов, Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для академического бакалавриата / Е. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2015. – 188 с.