

Левшина Анастасия Павловна

бакалавр направления подготовки
управление персоналом
Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации
Россия, Москва
levsinanastya21@gmail.com

Anastasia P. Levshina

Bachelor of Training in Personnel Management
Financial University under the Government
of the Russian Federation
Russia, Moscow

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОДБОРА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ ¹

SOME FEATURES OF THE SELECTION AND SELECTION OF PERSONNEL IN THE ORGANIZATION

Аннотация

В статье рассмотрен порядок подбора и отбора персонала, современные методы проведения системы приема новых сотрудников в организацию. Изучены принципы подбора и отбора персонала и аспекты, на которые они влияют. Проведен анализ неэффективной системы подбора и отбора персонала в некоторых организациях, выявлены недостатки данной системы, особенности ее влияния на работу всей организации и разработаны рекомендации по их устранению.

Ключевые слова:

подбор персонала, отбор персонала, ассесмент-центр, рекрутинг, эффективность

Abstract

This article discusses the procedure for the selection and selection of personnel, modern methods of conducting a system for the admission of new employees to the organization. The principles of recruitment and selection of personnel and the aspects they affect are studied. The analysis of the inefficient system of recruitment and selection of personnel in some organizations has been carried out, the shortcomings of this system, the peculiarities of its impact on the work of the entire organization have been identified and recommendations for their elimination have been developed.

Keywords:

personnel selection, personnel selection, assessment center, recruiting, efficiency

В современных условиях нестабильности рынка труда, эпидемиологической ситуацией и конкуренцией, организациям необходимо качественно проводить процесс найма персонала. Персонал является наиболее важным ресурсом компании, так как именно от его квалификации и эффективности зависит успешность развития организации как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. Подбор и отбор персонала — это важный процесс в управлении кадрами, который зависит от уровня подготовки, квалификации, ответственности и компетенций конкретных работников, которые занимаются наймом в организации.

От того насколько эффективно был проведен процесс подбора и отбора персонала зависит уровень достижения целей компанией, ее положение на рынке труда и имидж. Наиболее актуален эффективный подбор и отбор персонала во время

¹ Научный руководитель: Маслова Валентина Михайловна, кандидат экономических наук, доцент, доцент департамента психологии и развития человеческого капитала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации

пандемии и после нее, так как важно, чтобы работники смогли продуктивно выполнять свои обязанности на удаленном режиме работы, а также были преданы своей организации.

При проведении найма важно оценивать не только квалификационный уровень и образование кандидата, но и его навыки, особенности характера, умение работать в коллективе и личные качества. Именно качественно проведенная система подбора и отбора персонала экономит организации финансовые ресурсы, время и усилия менеджеров по подбору персонала. Стоит так же уделять внимание методам подбора и отбора персонала, которые существуют в современном мире.

Процесс подбора персонала – это соотношение характерных черт возможного работника и требованиями организации к данной должности. Отбор персонала — это оценка потенциальных работников на свободные должности в организации. Данный процесс включает анализ резюме, предварительное собеседование, наведение справок о кандидате, решение кейсов, тестирование, медицинское освидетельствование, основное собеседование и принятие итогового решения. Процесс отбора персонала важно отличать от подбора персонала, так как при последнем проводится выявление требований должностей организации, а при отборе идет поиск людей на определенные позиции, с учетом требований.

В системе подбора и отбора персонала существует шесть основных принципов:

1. Процедуры подбора и отбора персонала должны рассматриваться в совокупности с системой управления и с кадровой политикой данной организации. Программа по обеспечению организации новыми сотрудниками должна обязательно учитывать цели и ресурсы организации и сложившуюся практику управления.

2. Комплексный подход необходим для системы подбора и отбора потенциальных работников.

3. Необходимо регламентировать всю систему подбора и отбора кандидатов, то есть обеспечивать данный процесс документами, инструкциями и положениями.

4. Основные этапы и методы процесса подбора зависят от вида выбранных источников для привлечения кандидатов. Данный вопрос необходимо решать на стадии планирования процесса подбора работников, когда уже выявлена количественная и качественная потребность в персонале.

5. Выбор методов для отбора кадров должен определяться критериями, которые диктуются требованиями позиции и миссии компании.

6. Выбор технологий, которые используются при отборе важен для определения того, насколько кандидат подходит требованиям должности и потребностям компании, поэтому необходимо использовать все возможные методы подбора и отбора.

Стоит отметить, что существуют общие тенденции и актуальные методы, используемые компаниями при подборе персонала:

Прелиминаринг, который является долгим и затратным, но эффективным методом при подборе персонала и шансом для молодых специалистов, если в компании организована система наставничества и обучения. Хэдхантинг, который компании применяют при нехватке грамотных специалистов на должности директоров, финансовых руководителей, начальников предприятий, менеджеров, бухгалтеров, так как на их обучение тратится много времени. «Exclusive search» – целевой поиск, который так же используется при подборе уникальных специалистов узкой направленности и кадров управления. Рекрутинг, то есть подбор работников низшего и среднего уровня на вакансии, среди соискателей, просматривающих сайты поиска работы и находящихся в поиске рабочего места, не привязываясь к определенным компаниям.

Среди методов отбора персонала важно отметить: проведение стрессового интервью для определения стрессоустойчивости потенциального работника; решение различных кейсов, мониторинг социальных сетей потенциального работника; применение искусственного интеллекта в процессе отбора персонала, который оценивает внешний вид кандидата, его эмоции, помогает определить психотип человека; проведение ассессмент-центра, который представляет собой набор разноплановых заданий, ролевых и деловых игр; проверку потенциального работника на детекторе лжи.

В современном мире некоторые организации, компании работают с устаревшей и неэффективной системой подбора и отбора персонала, при этом с жесткими критериями к кандидатам. Данная система заключается в подборе кандидатов, используя личные связи, обучение студентов на целевом наборе в различных Вузах для работы в определенных отделах и поиск кандидатов на сайтах. Специалисты различных отделов периодически ведут поиск кандидатов на сайте Head Hunter, уделяя этому часть своего рабочего времени, при этом разрешение размещать вакансию на сайте отсутствует. Отдел кадров не занимается поиском кандидатов, что

значительно снижает время, уделенное поиску со стороны организации. Таким образом эффективность подбора и отбора, а также их результаты снижаются.

Среди недостатков такой системы подбора и отбора персонала стоит выделить:

- отсутствие возможности размещать вакансию на сайтах, в связи со спецификой деятельности организаций;
- отсутствие возможности размещения номера и почты рекрутера для откликов кандидатов;
- отсутствие возможности работать сотрудникам удаленно или же частично удаленно;
- жесткие критерии подбора, в связи со спецификой работы предприятия;
- подбор кандидатов ведётся непосредственно сотрудниками отделов, куда требуется работник;
- проведение каждого телефонного интервью и собеседования самостоятельно работником технического отдела;
- проведение тестирования только в офисе, при личной встрече;
- отсутствие эффективного взаимодействия между отделом кадров и другими отделами;
- процесс рассмотрения резюме кандидатов длится долгое время.

Таким образом, данные системы подбора и отбора персонала являются неэффективными, множество ограничений и недостатков невозможно изменить, в связи со спецификой организаций. Стоит отметить, что такие системы подбора и отбора персонала влияют на эффективность работы отделов, куда требуются работники, так как специалисты этих отделов занимаются подбором и отбором кандидатов самостоятельно, тратя свое рабочее время. Сложно найти специалистов, учитывая все условия вакансии, из-за жестких требований к кандидату, серьезной системы проверки отделом безопасности. Кандидаты так же отказываются от предложения о работе из-за длительного времени ожидания тестирования и обратной связи.

Для повышения эффективности системы подбора и отбора персонала в таких компаниях мы предлагаем внедрить следующие рекомендации по совершенствованию системы подбора и отбора персонала:

1. Необходимо внедрить проект положения о подборе и отборе персонала на вакантные должности, которое будет структурировать всю систему и распределять ответственность.

2. Важно внести изменения в систему подбора и отбора следующим образом:

- рассмотреть возможность совмещения работы в офисе и удаленной работы;
- снизить требования к образованию кандидата, при наличии опыта работы по нужной специальности более 2 лет;
- передать все вакансии в отдел кадров для подбора и отбора персонала рекрутером или менеджером по подбору и отбору персонала;
- рассматривать на некоторые вакансии студентов из технических ВУЗов;
- проводить телефонное интервью сотруднику отдела кадров, а собеседование проводить совместно со специалистом отдела;
- направлять тестирование кандидату для удаленного выполнения.

Все эти предложения дадут возможность всем структурным подразделениям организаций, компаний заниматься своим функционалом, что неуклонно приведет к развитию бизнеса.

Список использованных источников

1. Баранова М.В. Значимость подбора и отбора персонала в организации. [Электронный ресурс] // материалы IX Международного молодежного форума «Образование, наука, производство». Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37149864> - 2017.

2. Казанцева А. А. К вопросу о проблемах подбора персонала в сфере информационных технологий в России в современных условиях. [Электронный ресурс] // материалы Всероссийской научной студенческой конференции. Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32271663>. - 2017.

3. Кулагин Д. А. Современный алгоритм профессионального подбора и отбора персонала на государственную и муниципальную службу. . [Электронный ресурс] // сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32707400>. - 2018.

4. Маслова В.М. Актуальные подходы к подбору и отбору персонала в организации. [Электронный ресурс] // Электронный журнал Экономические системы. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42525481> - 2020.

5. Маслова В.М. Управление персоналом. [Электронный ресурс] // учебник и практикум для академического бакалавриата. Издательство Юрайт. Режим доступа: https://mx3.ura.it.ru/uploads/pdf_review/6DB3CE90-AB78-4EB7-9834-C4D2AF3F7183.pdf. – 2019.

6. Чернов А.В. Зарубина Е.В. Совершенствование методов отбора персонала. [Электронный ресурс] //Электронный журнал Молодежь и наука. Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32306207>. – 2017.