

*Осипов В. В.,
обучающийся 2 курса, кафедра государственного
управления и менеджмента,
Батарчук Д.С.,
кандидат педагогических наук, доцент
Брянский филиал РАНХиГС, Россия, г. Брянск*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОЦЕССА ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: Настоящее исследование посвящено изучению процесса отбора персонала, являющегося важным элементом кадровой политики и обеспечивающим успешное функционирование организаций. Результативный процесс отбора специалистов позволяет формировать эффективные профессиональные коллективы, что, в свою очередь, способствует повышению общей производительности труда и уровня квалификации. Этап рекрутинга включает в себя целый ряд мероприятий, направленных на привлечение и удержание человеческих ресурсов, а применение современных методов рекрутинга станет предметом нашего анализа в этой работе.

Ключевые слова: кадровая политика, персонал, отбор, подбор, процесс отбора персонала.

THEORETICAL ASPECTS OF THE PERSONNEL SELECTION PROCESS IN THE ORGANIZATION

*Osipov V. V.,
2nd year student, Department of Public
Administration and Management
Batarchuk D.S.,
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor*

Abstract: This study is devoted to the study of the recruitment process, which is an important element of personnel policy and ensures the successful functioning of organizations. An effective process of recruiting specialists allows you to form effective professional teams, which, in turn, contributes to an increase in overall labor productivity and skill levels. The recruitment stage includes a number of activities aimed at attracting and retaining human resources, and the use of modern recruitment methods will be the subject of our analysis in this work.

Key words: personnel policy, personnel, selection, recruitment, personnel selection process.

Обеспечение качественного отбора сотрудников представляет собой основной процесс, аккумулирующий знания и умения, необходимые для реализации стратегии компании. Отправляясь на рынок труда, организация должна учитывать важность формирования внутреннего кадрового резерва, а именно, процесса, который положительно сказывается на долгосрочной устойчивости бизнеса. Управление персоналом состоит из многообразных процессов, среди которых отбор сотрудников остается в центре внимания, необходимым для обеспечения конкурентоспособности на современном рынке, где требования к качеству услуг и продуктов постоянно возрастают.

Существует множество трактовок процесса отбора кадров в современных исследованиях, каждая из которых рассматривает его с различных позиций и аспектов. М.Т. Лукьянова описывает процесс отбора как способ определения набора критериев для достижения целей и задач в области человеческих ресурсов. Они вводят более узкий контекст, в котором подчеркивают важность и целенаправленность процесса отбора, чтобы сформировать оптимальный коллектив, основываясь на количественных и качественных параметрах, соответствующих организационным целям и задачам [4, с. 311].

В.Н. Елкина приводит свою точку зрения на проблему отбора кадров и утверждает, что этот процесс часто остается за пределами внешнего контроля. Основная цель такого подхода - формирование эффективной команды, способной успешно достигать поставленные профессиональные цели и задачи [3, с. 323]. Это подразумевает наличие у руководителей и сотрудников специфических навыков и личных качеств, что непосредственно влияет на эффективность всей организации.

Согласно А.А. Артемьеву задача отбора кадров - это упорядоченный набор действий, цель которых - выявление и отбор достойных кандидатов [1, с. 8].

А.И. Башкина описывает процедуру отбора как комплекс мероприятий, направленный на нахождение кандидатов, наиболее соответствующих требованиям занимаемой должности [2, с. 15].

Е.А. Рослякова анализирует ключевые аспекты отбора кадров, акцентируя внимание на том, насколько важно учесть как профессиональные, так и личностные качества кандидатов [6, с.16].

Изучение существующих научных публикаций показывает, что для термина «отбор персонала» отсутствует единое и однозначное определение. Разнообразие трактовок подчеркивает необходимость разработки обобщающего определения, которое упрощенно сочетало бы все ключевые аспекты данного процесса. В соответствии с этим, можно предложить следующее определение: отбор персонала - это целенаправленный процесс, состоящий из привлечения, оценки и выбора кандидатов, отвечающих всем профессиональным и личностным критериям конкретной должности.

Главная задача в процессе отбора - это не только поиск и привлечение необходимых сотрудников, но и обеспечение организации квалифицированными кадрами на длительный срок. Эффективный отбор включает в себя формирование банка резервов, который будет полезен при замещении сотрудников, оставляющих свою должность по различным

причинам, таких как увольнение или выход на пенсию. Это также подразумевает возможность перемещения сотрудников внутри компании для игры на их сильных сторонах, а также способность адаптироваться к изменениям в бизнес-стратегии. В результате такой работа с кадрами создает устойчивый кадровый состав, способный адаптироваться к изменениям, и гарантирует, что организация всегда сможет эффективно выполнять свои задачи.

При отборе научных сотрудников учреждения принимаются во внимание несколько критериев: заинтересованность в работе; наличие практического опыта в соответствующей области; соответствие профессиональных и личных качеств должностным требованиям; знание системы управления и особенностей работы организации.

Каждая организация сталкивается с непростым процессом формирования команды, который предполагает многогранное применение различных подходов и приемов, а также каждый этап характеризуется своими особенностями. В своих исследованиях О.А. Пушкина выделяет несколько основных стадий этого трудоемкого процесса [5, с.169]:

- предварительный анализ резюме и сопроводительных писем;
- тщательное изучение личностных и профессиональных характеристик кандидата;
- оценка профессиональных навыков и умений;
- окончательное назначение на должность.

Представим на рисунке 1 основные этапы отбора персонала:

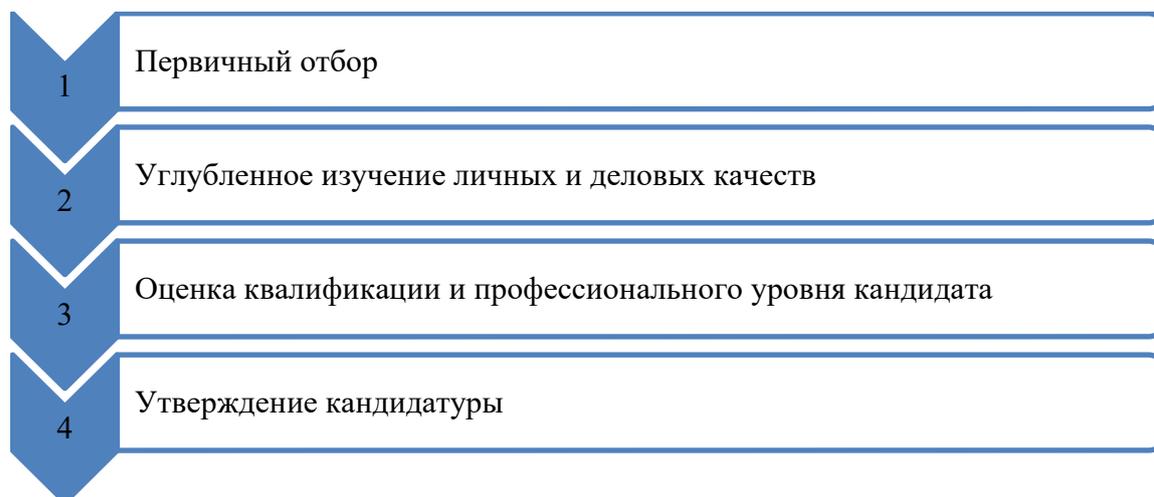


Рисунок 1 – Этапы процесса отбора персонала в организации

Процесс отбора работников в условиях высокой конкуренции на современном рынке требует применения новых методов и подходов, которые позволяют не только находить, но и удерживать квалифицированные кадры. В связи с этим актуальность таких подходов возрастает.

На сегодняшний день можно выделить несколько методов отбора сотрудников, каждый из которых имеет свои особенности и преимущества, как показано на рисунке 2.

К числу основных методов отбора персонала можно отнести рекрутинг, скрининг, Executive Search и хедхантинг.



Рисунок 2 – Основные методы отбора персонала

Рекрутинг представляет собой процесс активного поиска и привлечения специалистов на сложные и высококвалифицированные должности. Главной

целью рекрутинга является привлечение наиболее подходящих кандидатов из широкой аудитории соискателей. Этот метод требует создания и распространения информации о вакансиях для привлечения кандидатов. Кроме того, необходимо обеспечить баланс между стоимостью рекрутинговых услуг и качеством подбора, что достигается благодаря тщательному отбору и анализу резюме, а также собеседованиям с кандидатами.

Скрининг - это быстрый и экономически выгодный способ отбора персонала. В процессе скрининга используются заранее определённые профессиональные критерии для поиска наиболее подходящих кандидатов. Его оптимально применять в случае массового набора сотрудников, так как весь процесс подбора может занять не больше десяти дней. Такой подход несёт в себе множество преимуществ - не требует больших временных затрат и позволяет обработать большое количество заявок за короткий период. Тем не менее, стоит учитывать, что скрининг, как правило, не учитывает личностные и психологические качества кандидатов. Из-за этого, потенциальные сотрудники могут не соответствовать корпоративным стандартам компании.

Executive Search - это специализированный подход к поиску и привлечению потенциальных сотрудников, который нацелен на кадры самого высокого уровня. Основное отличие Executive Search от традиционных методов заключается в том, что компании не подаются объявления о вакансиях, что позволяет находить наиболее подходящих кандидатов, которые могут быть неактивными на рынке труда. Кроме того, благодаря такому подходу внимание уделяется не только профессиональным навыкам кандидата, но и его личностным качествам, а также корпоративной культуре и бизнес-параметрам компании-работодателя. Данный метод максимально эффективно подходит для быстрого заполнения вакансий, отвечающих требованиям компании, и позволяет находить специалистов, которые не находятся в активном поиске работы.

Несмотря на данные преимущества, применение Executive Search не исключает использование традиционных методов отбора персонала. К сожалению, универсальной методологии, которая подходит для всех компаний, не существует. Поэтому для более глубокого анализа опыта, навыков и личностных качеств кандидатов, HR-менеджеры должны применять разнообразные методы отбора персонала. Это обязательно повысит результативность отбора персонала, и поможет более тщательно и объективно оценить личные качества сотрудников и их готовность интегрироваться в корпоративную культуру компании.

Таким образом, отбор персонала является ключевым направлением деятельности в сфере управления людьми. Основная цель управления состоит в том, чтобы максимально эффективно использовать все ресурсы организации, обеспечивать экономическую выгоду и создавать конкурентные преимущества компании через профессиональное управление человеческим капиталом.

Использованные источники:

1. Артемьев, А.А., Бовтик, В.А., Лепехин, И.А. Теоретические основы оценки эффективности процесса отбора и приема на работу персонала // Проблемы научной мысли. - 2023. - Т. 11. - № 1. - С. 7-13.

2. Башкина, А.И., Соклакова, И.В. Этапы и технологии процесса найма и отбора персонала // Вестник Академии управления и производства. - 2023. - № 5. - С. 12-20.

3. Елкина, В.Н., Ящун, Д.А. Совершенствование процесса подбора, отбора и найма персонала // Экономика и социум. - 2023. - № 3-1 (106). - С. 322-326.

4. Лукьянова, М.Т. Концептуальные подходы к процессу отбора и подбора персонала // Российский электронный научный журнал. - 2022. - № 4 (46). - С. 308-317. (311)

5. Пушкина, О.А. Какова роль технологий в подборе и отборе персонала // StudNet. - 2022. - Т. 5. - № 5. - С. 169.

6. Рослякова, Е.А., Динукова, О.А. Роль отбора персонала в управлении персонала организации // Economics. - 2024. - № 1 (53). - С. 13-17.