

Методы и показатели эффективности системы подбора персонала

Высочина Анна Ивановна, студент

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

На сегодняшний день успешность любой организации зависит от ее сотрудников. Но прежде чем, сформировать отлаженный коллектив, который принесет отличный финансовый результат, необходимо произвести подбор.

Подбор персонала — это настоящий алгоритм, работа которого помогает системно выполнять поиск, оценку и найм соискателей согласно целям, представленным руководством организации [1, с. 231].

Для того, чтобы начать подбор персонала, большинство кадровых специалистов разрабатывают целый ряд действий:

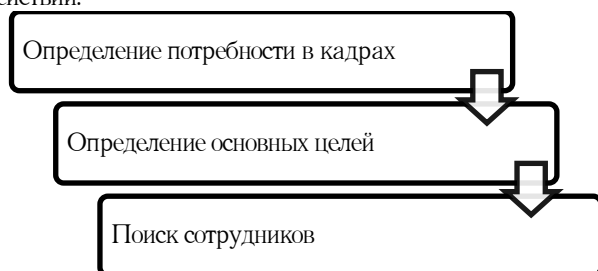


Рисунок 1. Этапы действий перед подбором персонала

По данному рисунку видно, что прежде чем начинать подбор персонала, необходим ряд действий: кадровому специалисту необходимо выяснить потребность предприятия в кадрах — сколько человек на какие должности требуется; также необходимо определить основные цели предприятия, а именно: рост продаж, повышение производительности, улучшение имиджа. Подбор персонала должен производиться так, чтобы решать имеющиеся проблемы на предприятии, в соответствии с целями, кадровый специалист формирует круг обязательных качеств таких, как профильное образование, особый опыт работы, личные качества и другие [3, с. 262].

Также необходимо рассмотреть основные методы подбора персонала на современном этапе.

Итак, рассмотрим основные методы подбора персонала:

- **Скрининг.** Максимально оперативный, но довольно поверхностный метод. Эта техника подбора персонала заключается в том, чтобы механически отсеять всех претендентов, не соответствующих определенным параметрам. Отбор проводится относительно нескольких формальных критериев и не учитывает личные качества, особенности, психологический портрет. Лучше ограничить использова-

ние скрининга отбором младшего обслуживающего персонала, то есть при закрытии вакансий на должности, где не требуются специфические навыки [2, с. 78].

- **Рекрутинг.** Самый популярный метод подбора персонала. Заключается в подробном описании вакансии и требований, предъявляемых к соискателю, и размещении его там, где оно будет доступно наибольшему числу заинтересованных людей. Крупные сайты поиска работы — наиболее удобное и популярное место для этого. Основная ставка — на тех, кто находится в активном поиске работы.

- **Executive Search.** Несколько отличается от рекрутинга тем, что предполагает более активное участие специалиста по подбору персонала. Он сам просматривает резюме, делает предложения. Поиск ведется и среди тех, кто на данный момент уже трудоустроен. Такая техника подбора персонала предпочтительна для отбора кандидатов на средние и высшие руководящие должности, вакансии, где требуются высококвалифицированные или узкопрофильные специалисты [4, с. 1].

- **Headhunting.** Высший пилотаж рекрутинга — переманивание наиболее перспективных и успешных сотрудников у других компаний. На что именно готова пойти компания ради привлечения конкретного специалиста, должен утвердить руководитель — размер заработной платы, премии, социальный пакет, возможности карьерного роста обсуждаются на переговорах. Процесс подбора персонала всегда начинается с определения потребности в кадрах, решения об условиях труда будущих сотрудников (зарплата, график), выдвижения требований к соискателям.

В конечном результате подбора персонала необходимо провести его эффективность. Основными показателями эффективности работы по подбору персонала являются:

- временные показатели (время заполнения вакансии, время проведения интервью);
- качество подбора персонала по показателю количества ошибок при подборе;
- затраты на проведение подбора сотрудников;
- количество нанятых сотрудников и конечный финансовый результат предприятия.

Таким образом, процесс подбора персонала всегда начинается с определения потребности в кадрах, решения об условиях труда будущих сотрудников (зарплата, график), выдвижения требований к соискателям.

Литература:

1. Аджарян А.С., Панова В.А. Актуальные направления совершенствования организационных систем управления мотивацией персонала // Синергия наук. 2018. № 26. — С. 231-237. — URL: <http://synergy-journal.ru/archive/article2863>
2. Ермакова А. А. Рекрутинг как элемент системы подбора персонала // Молодой ученый. — 2018. — №12. — С. 78-79. — URL <https://moluch.ru/archive/198/48888/> (дата обращения: 18.09.2018).
3. Медведева А. В. Роль системы подбора персонала в современном управлении организацией // Молодой ученый. — 2018. — №21. — С. 262-263. — URL <https://moluch.ru/archive/207/50590/> (дата обращения: 18.09.2018).
4. Чекалдин А.М. Организация конкурсного отбора персонала на должности гражданской службы // Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Вятская государственная сельскохозяйственная академия» - 2018 - <http://uecs.ru/teoriya-sistem/item/5094-2018-09-10-08-33-45>