

## Взаимосвязь подбора и эффективности системы управления персоналом

Высочина Анна Ивановна, студент

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

На сегодняшний день подбор персонала — одна из основных обязанностей специалистов по кадрам или рекрутеров. Одной из самых насущных проблем любой компании является проблема подбора персонала: где найти адекватных кандидатов с нужной квалификацией, опытом и ответственным отношением к работе?

Сотрудники кадровой службы и руководитель совместно занимаются поиском кандидатов на вакантную должность. Подбор и поиск персонала, как правило, всегда стоит на повестке дня у любого руководителя. Правильная организация процесса подбора кандидатов сможет не только обеспечить ваш бизнес необходимыми кадрами, но и повысить результативность, а также сократить издержки на персонал. Ведь всегда следует помнить нехитрую истину — ошибки в подборе сотрудников, в конечном итоге, обходятся дорого как компании, так и кандидату [2, с. 345].

Профессиональные кадры — основной ресурс компании, необходимый для ее процветания. Как бы это странно не звучало, но решают все не деньги, не технологии, не ресурсы, а люди. От качества человеческого капитала зависит процветание предприятия. Современные методы подбора персонала являются основой системы управления кадрами предприятия. От того, кого и куда набирает предприятие, зависит корпоративная культура, уровень производительности и степень креативности [1, с. 193].

Когда в компании открыта вакантная должность, ее можно заполнить как внутренними, так и внешними кандидатами. Этот процесс именуется подбором персонала. Подбор персонала нацелен на создание резерва кадров для конкретных должностей, на основании чего делается отбор в пользу подходящего для исполнения профессиональных задач человека. Подбор персонала из внешних источников называется наймом кадров. Иными словами, найм персонала — это все действия руководителя и отдела управления, направленные на поиск и привлечение специалистов на рынке труда, у которых есть необходимые опыт, знания и квалификация, а также на оформление всей документации, связанной с трудовыми отношениями [2, с. 345].

При отборе кадров HR-специалисты выполняют поиск и выбор наилучшим образом подходящих кандидатов на вакантные места, принимая во внимание критерии отбора для конкретной рабочей позиции и должности. Главная цель отбора состоит в том, чтобы принять на работу спе-

циалистов, наиболее точно соответствующих стандартам качества работы предприятия и его корпоративным ценностям. Поиск соискателей на вакантные должности проводится внутри самой организации, с помощью подачи объявлений в СМИ, через Интернет или в учебных заведениях [4, с. 6].

Основными критериями отбора кадров служат: образование. Причем учитывается продолжительность и содержание образования, его соответствие вакантной должности; практический опыт и трудовой стаж. Общее время работы на определенной должности; уровень знаний и наличие требуемых навыков; здоровье. Согласно медицинскому осмотру, для некоторых должностей учитывается сила, выносливость, иные физические данные; личные характеристики: семейное положение, возраст, отношение к труду, морально-этические качества, наличие организаторских способностей, умение принимать решения.

При отборе кандидатов на вакантную позицию проводится сбор первичной информации о кандидате, собеседование (первое личное знакомство), тестирование, составление портрета и анализ профессиональных и личных качеств претендента, сравнение нескольких соискателей в рамках вакантного места, выбор подходящего работника и его трудоустройство.

Процедуры отбора, поиска и подбора персонала сопряжены с рядом рисков. Руководителям и сотрудникам отдела кадров стоит учитывать следующее:

- Репутация компании играет немаловажную роль в успехе найма персонала. Если предприятие высоко котируется на рынке труда и имеет репутацию хорошего работодателя с достойной оплатой, привлечь нужных ему кандидатов будет несложно.

- Сроки подбора будут диктовать организации, какими методами отбора персонала могут воспользоваться. Если времени нет и вакантную должность требуется закрыть срочно, скорее всего, кадровикам и предприятию в целом придется потратить больший бюджет на подбор рабочего персонала или предложить более высокий уровень оплаты труда [3, с. 2371].

Таким образом, правильный выбор кандидата помогает увеличить производительность и прибыль компании, повысить лояльность сотрудников. Неправильный выбор грозит большой текучкой персонала или недостаточно компетентными сотрудниками.

### Литература:

1. Безугляк О.С. Принципы профессионального отбора персонала в обеспечении экономической безопасности предприятия // Научные исследования: от теории к практике : материалы III Междунар. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 30 апр. 2015 г.). В 2 т. Т. 2 / редкол.: О.Н. Широков [и др.] — Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. — С. 193-195
2. Бурцева М.Д. Анализ системы подбора, отбора и найма персонала (на примере ЛПУМГ ОАО «Сахатранснефтегаз») / М.Д. Бурцева, У.С. Борисова // Новое слово в науке: перспективы развития : материалы междунар. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 10 сент. 2014 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.] — Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2014. — С. 345-346
3. Луганцев А. В. Результативность отбора персонала в организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». — 2017. — Т. 39. — С. 2371–2375
4. Синяева Л. П., Герасимова Е. А. Компетентностный подход в подборе персонала // Научно-методический электронный журнал «Концепт». — 2013. — № S4. — С. 6–10