

Маркина Екатерина Валерьевна

студентка

Самарский филиал ГАОУ ВО «Московский городской

педагогический университет»

г. Самара, Самарская область

РОЛЬ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассмотрены теоретические основы отбора персонала, его роль в современных организациях. Автором представлены наиболее актуальные на сегодняшний день проблемы, с которыми сталкиваются предприятия при отборе кандидатов на вакантную должность.*

***Ключевые слова:** отбор персонала, качество отбора персонала, проблемы при отборе.*

Деятельность любого предприятия неизбежно связана с потребностью укомплектования штата. Отбор новых сотрудников не только гарантирует режим нормального функционирования предприятия, но и формирует основной фундамент на пути к будущему успеху. Он является показателем, насколько эффективно организована работа по подбору и отбору персонала, также важную роль играет качество человеческих ресурсов, их вложение в достижение целей организации и качество производимой продукции и предоставляемых услуг. Отбор сотрудников считается одним из основных компонентов системы управления персоналом, непосредственно связанным со всеми основными направлениями деятельности в данной сфере.

В настоящее время некоторые основные факторы привели к росту дефицита на рынке труда, такие как полная занятость в экономике нашей страны в период застоя, средний уровень оплаты труда, переизбыток и недостаток определенных профессий, мобильность населения, сокращение продолжительности рабочего дня. Для того, чтобы избежать дополнительных трудностей, необходимо оценить серьёзность этого дела, принимая во внимание опыт, накопленный в отечественной и зарубежной практике. Расширение производства, изменение многих видов

трудовой деятельности, появление новых специальностей повысили значимость отбора персонала, увеличили требования к личностным и профессиональным качествам кандидата на должность определённым требованиям. Абсолютно во всех сферах общественной жизни повысилось значение определенной личности, которая выделяется от всех, также огромную роль играют психологические особенности человека, которые в основном, стали определять его назначение в организации, нежели, чем профессиональные характеристики. Исходя из этого, можно уверенно сказать, что на сегодняшний день нужна специальная организованная работа по отбору сотрудников, которые в перспективе готовы гарантировать результативность и эффективность деятельности всей компании в целом.

По этой причине каждого работодателя тревожит вопрос, как найти и выбрать хорошего профессионала, по каким аспектам производить его оценку и как же сделать правильный выбор. Чаще всего, чтобы отыскать кандидатов требуется достаточно много времени. Некоторые ищут сотрудников своими силами, однако большинство при отсутствии специалиста по кадрам используют услуги служб занятости.

Проблема повышения качества отбора персонала в организацию всегда занимала и будет занимать важное место среди актуальных проблем в любой организации. Заинтересованность ей возникает на разных уровнях – от маленьких частных организаций до больших государственных учреждений.

Вспомним известный старый советский лозунг «Кадры решают все!» по сей день имеет свою определенную значимость. На данный момент администрация компании с каждым разом все лучше знают, что ошибка неправильного отбора и подбора является одной из самых дорогостоящих. Они довольно трудно считаются в экономическом плане. Допустим, если руководитель купил неправильное оборудование или же его менеджер провалил сделку, сумма данной ошибки будет конкретной и вполне исчислимой. Нежели с отбором работника, казалось бы, сложно и в тоже время просто. Неправильно подобранный сотрудник – это совместная сумма всех его допустимых просчётов на рабочем месте, к этому ещё добавляется недополученная прибыль из-за его неэффективной работы, но не

стоит забывать, что пустое рабочее место в момент поиска, тоже влечет за собой не малые убытки.

Повышение качества отбора персонала, работающего в организации – задача непростая и многогранная. Предприятие, отделение – постоянное отражение своего работодателя. Таким образом, если взглянуть в своих подчиненных, вы всегда, как в зеркале, можете увидеть себя. Тезис может показаться дискуссионным, однако опыт работы с самыми разными фирмами доказывает его правоту. Ведь непосредственно руководитель подбирает и отбирает сотрудников, каждый день ставит им разные задачи, контролируя их исполнение. А это означает, что каждый, даже самый нелояльный сотрудник, который работает у вас, во многом вас же и копирует.

Список литературы

1. Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала: учебно-методическое пособие / А.Ф. Денисов. – М.: Аспект Пресс, 2016. – 304 с.
2. McQuerrey L. How to Conduct a New Employee Search / L. McQuerrey [Electronic resource]. – URL: <https://smallbusiness.chron.com/conduct-new-employee-search-39422/html>. (Date of request: 16.04.2020).