

ЭКОНОМИКА

Лавернова Анастасия Николаевна

студент

Неустроева Яна Руслановна

студент

Михайлова Анна Викторовна

канд. экон. наук

Финансово-Экономический Институт ФГАОУ ВПО «Северо-восточный
Федеральный Университет имени М.К. Аммосова»
г. Якутск, Республика Саха

НАЕМ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: в данной статье автор поднимает тему проблематики набора и отбора кадров на работу. Рассказывает о произошедших изменениях в кадровой политике организаций, о сложностях и проблемах работодателей при подборе персонала.

Ключевые слова: персонал, наем, методы, вакансии, организация.

Целью написания моей работы является выявление проблематики по данному вопросу.

В ходе работы мною были поставлена следующая задача:

– рассмотрение правильных систем и процедур, новых методов управления, набора и отбора кадров, которые зависят уже от конкретных людей, от их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотивации и т.д.

Актуальность выбранной мною темы заключается в произошедших изменениях в сфере управления персоналом, связанных с переменами в Российском обществе за последнее десятилетие. За этот период произошли заметные изменения в кадровой политике организаций.

Наем – это сложная процедура привлечения персонала на вакантные места, должности, нахождение нужных кандидатов, определение их пригодности (или

непригодности) через систему отбора, заключение контракта или принятие решения об отказе. Проверяет, подходит ли данный человек на эту должность. Это комплекс организационных мероприятий, включающий этапы набора кадров, также подбор кадров и прием их на работу.

Методы набора персонала по внутренним источникам.

Внутренний конкурс. Служба персонала рассыпает в подразделения информацию о вакансиях, чтобы известить об этом всех работающих, просят по рекомендовать на работу своих друзей и знакомых.

Совмещение профессий. В этих случаях целесообразно использовать и совмещение должностей самими работниками фирмы (если исполнитель требуется на короткое время, для выполнения небольшой работы).

Ротация. Ротация кадров – (горизонтальные) перемещения работников с одного рабочего места на другое, предпринимаемые с целью ознакомления работников с различными производственными задачами организации. Весьма эффективным для некоторых организаций, особенно для находящихся в стадии роста, такое использование внутренних источников комплектования управленческих кадров считается, как перемещение руководителей.

К *внешним источникам* подбора персонала относится все то неопределенное количество людей, способных работать в организации, но не работающих в ней в настоящий момент. Среди них могут быть люди, с которыми руководители организации и работники службы персонала раньше встречались по вопросу трудоустройства, и специалисты, с которыми подобные встречи еще не было.

Выделяют три способа формирования персонала по внешним источникам.

Центры занятости. Многие фирмы и компании используют центры занятости в качестве источника для найма людей. Они могут помочь найти мало-квалифицированный персонал.

Кадровые агентства. Многие менеджеры по персоналу пользуются услугами агентств по найму, чтобы сэкономить время и избежать трудностей при поиске нового персонала. Агентству представляется заявка на специалистов с

указанием должности, оклада, содержания деятельности, ориентировочных критериев поиска и отбора.

Самостоятельный поиск через средства массовой информации. Многие серьезные фирмы предпочитают самостоятельно искать и отбирать кандидатов на работу. В этом случае очень важно хорошо представлять себе, к каким средствам массовой информации они обращаются.

Необходимо правильно сформулировать информационное объявление, чтобы привлечь внимание наиболее подходящих кандидатов. Целесообразно в объявлении отметить некоторые особенности интересующего вас персонала.

Найти наиболее подходящего для занятия имеющейся вакансии человека, который согласится выполнять данную работу на предлагаемых организацией условиях ее оплаты – вот цель процесса поиска и отбора персонала. Однако на пути достижения этой идеальной цели у отечественных работодателей возникает целый ряд препятствий. В ряде случаев это препятствия, которые предприятия создают себе сами. К числу наиболее часто повторяющихся проблем, возникающих перед многими организациями в области поиска и отбора новых работников, можно в первую очередь назвать следующие:

1. Нет разработанной, подкрепленной соответствующими процедурами и документами системы поиска и отбора персонала.
2. Во многих организациях не разработаны процедуры отбора новых работников.
3. Не хватает финансовых ресурсов для организации работы в области поиска и отбора персонала.
4. Недостаточен опыт и уровень квалификации работников, занимающихся отбором кадров.
5. Отделы кадров многих организаций не проводят систематическую работу по изучению потребности подразделений предприятия в кадрах.
6. Не разработаны положения и инструкции, регламентирующие работу в области поиска и отбора кадров.

7. При отборе новых работников часто не используются четкие критерии, увязанные с требованиями профессии и рабочего места.

Вывод: Таким образом, поиск и подбор работников в самых разных организациях затрудняется тем, что отсутствуют по разным причинам соответствующие процедуры, методические и документальные обеспечения. Еще одной из серьезнейших проблем является нехватка квалифицированных специалистов, которые способны организовать работу по поиску и подбору персонала.