

Меняйлова Эльвира Нурислямовна

магистрант

ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский
университет им. академика С.П. Королева»

г. Самара, Самарская область

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕДУР НАБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** статья посвящена особенностям набора и отбора сотрудников. Проанализированы трудности найма и отбора претендентов. Рассмотрены подходы к совершенствованию механизма проведения бесед с кандидатами.*

***Ключевые слова:** набор персонала, наем персонала, отбор кадров, кадровый резерв.*

В настоящее время человеческие ресурсы являются важным активом, который располагается в организации. Персонал играет одну из важных ролей в формировании доходов компании.

Наем персонала представляет собой набор определенных действий, направленных на привлечение кандидатов с целью своевременной и качественной комплектации штата в соответствии с потребностями компании. Процедура найма персонала – один из проблемных и в то же время один из самых главных процессов в жизни организации. Задачей найма персонала является удовлетворение в перспективе потребности.

Под отбором кадров понимается серия мероприятий и действий, осуществляемых предприятием или организацией для выявления из перечня заявителей лица или лиц, лучшим образом подходящих для вакантного места работы. Отбор кадров является одним из центральных целеполагающих условий управления [1].

Процедура найма включает в себя несколько последовательных этапов:

– планирование персонала – прогнозируются высококачественные и количественные потребности организации в персонале;

- анализ должностных инструкций, личностных спецификаций, критериев найма, составление профиля должности;
- определение методов найма исходя из ресурсов организации, анализ возможности использования ее внутренних трудовых ресурсов, анализ внешних источников;
- поиск персонала;
- подбор сотрудников – получение нужной и достаточной информации о них и принятие решения о приглашении на собеседование или отказе от него;
- отбор, позволяющий сделать выводы о соответствии соискателя критериям личностной спецификации, профессиональную и мотивационную пригодность для предоставляемой должности;
- адаптация сотрудника новичка [2].

При найме работников руководству организации приходится решать ряд задач:

- учет внешних и внутрифирменных факторов, влияющих на процедуру найма;
- поиск источников замещения вакансий;
- выбор путей поиска кандидатур;
- учет влияния правовой среды.

Общие принципы найма в организации:

- виды найма (долгосрочный, краткосрочный) в соответствии с классификацией персонала по группам (управленческие уровни и функциональные группы);
- общие требования корпоративной культуры к персоналу;
- соотношение персонала и использования внутреннего кадрового резерва;
- ограничения в рамках системы найма.

Вакансии в организации могут появляться по двум причинам: внешним и внутрифирменным.

К внешним причинам относятся:

- конъюнктура рынка труда;
- колебание спроса и предложения рабочей силы;
- политико – экономические причины.
- Внутрифирменные причины связаны:
 - с продвижением по службе и кадровыми перемещениями;
 - ротацией;
 - заменой сотрудников из-за ухода на пенсию, призыва в армию, болезнь, декретный отпуск и т. д.;
- всевозможными конкурсами;
- расширение списка вакансий [3].

Компания может так же воспользоваться услугой сторонних организаций с целью подбора кадров: родственные предприятия, кадровые агентства, университеты, колледжи, училища, школы, биржи труда и т. д.

Необходимо отметить, что прием на работу рассматривается с позиции соответствия ТК РФ, юридическому оформлению, испытательному сроку, гарантиям при трудоустройстве, требованиям ограничения приема на работу родственников.

Перед тем, как нанять сотрудника нужно точно изложить суть его обязанностей, задач и прав в должностной, а также способы взаимодействия с подразделениями организации и с его коллективом. То есть требования, предъявляемые кандидату на определенный вид деятельности, должны быть четкими и однозначными. В процессе беседы с претендентом стоит применить несколько подходов к оценке личностных характеристик, а также провести тестирование на профессиональную пригодность.

В данный момент большинство компаний имеют ряд проблем в процессе найма, некоторыми из них можно назвать:

- отсутствие формулирования образа о будущем кандидате;
- непрофессионализм сотрудника, занимающегося подбором;
- отсутствие методик, позволяющих дать комплексную оценку кандидата;

– обучение новых сотрудников и их адаптации.

Компании могут использовать в своей практике проведение анкетирования и социологических опросов, для определения наиболее подходящих кадровых ресурсов, а также выявления ценностей и потребностей работников. Данного рода мероприятия важны, как в сетевом маркетинге, так и для предприятий не имеющих филиалов. Невозможно определить условия, которые удовлетворяли бы все каждого сотрудника, однако, можно сгенерировать общую картину, наиболее благоприятных условий для персонала и выявить ряд проблем. Итоги опросов являются таковыми:

1. Возрастной разброс основного контингента составляет от 25–55 лет. Зачастую это люди, состоящие в браке и имеющие высшее образование. Средний стаж работы сотрудников составляет 10 лет. Как правило, работники узнают об организации через знакомых, либо через СМИ.

2. При проведении собеседований с кандидатами менеджера по подбору персонала не всегда проводят оценку психологического портрета сотрудника, при этом уделяя на это не более получаса, что является одной из основных проблем при подборе.

3. При оценке условий труда кандидатам одним из наиболее важных показателей является наличие столовой.

4. В коллективе присутствует благоприятная атмосфера, коллеги готовы помочь друг другу не только в профессиональном плане, но и в обыденной жизни. В меньшинстве случаев сотрудники готовы поддержать только деловые отношения.

5. Социальные опросы показали, что независимо от занимаемой должности работники в большинстве довольны своей заработной платой.

6. Коллектив проявляет по отношению к друг другу симпатию, дружелюбность отзывчивость.

7. Возникает потребность в сотрудниках-новаторах.

Таким образом, можно подытожить ряд основных проблем выявленных в процессе социологических опросов и анкетирования: при проведении претенденту уделяется недостаточное количество времени, в связи с чем отсутствует возможность раскрытия человека, как личности, что может привести к ошибке в выборе соискателя на данную должность; существует проблема текучести кадров ввиду неудовлетворения заработной платы и условий труда.

Для устранения данных проблем должны быть разработаны и внедрены способы решения подобных ситуаций. Выдвинуты такие предложения:

- 1) деятельность по подбору персонала должны вести высококвалифицированные специалисты в данном направлении. Должен проводиться более детальный анализ личных и профессиональных качеств кандидата;
- 2) при выявлении необходимости подбора специалиста на определенную должность объявление о доступной вакансии должно публиковаться более чем за две недели начиная поиск среди имеющегося штата;
- 3) заблаговременное формирование требований к кандидату на определенную должность;
- 4) формирование и внедрение эффективных методов обучения новых сотрудников и план их адаптации.

Компания должна обеспечить полной и достоверной информацией всех сотрудников, а также всеми необходимыми ресурсами при реализации трудовой деятельности на всех её этапах. Правильно спланированная кадровая политика это один из критериев качественного развития организации. Высококвалифицированные специалисты, имеющие опыт работы в своей сфере и эффективные методики оценки личностных и профессиональных характеристик кандидатов – позволят обеспечить организацию наиболее подходящим кадровым составом. А выявление проблем неудовлетворенности условиями труда и потребностей работников – избавит от высокой текучести персонала и повысит имиджевый уровень компании.

Список литературы

1. Ярмоленко Д.Д. Наем на работу – процедура поиска взаимовыгодных компромиссов // Управление персоналом. – 2012.
2. Мясоедов Т. Процедура найма на управленческие должности: пути совершенствования / Т. Мясоедов, В. Рубан, А. Чибисов // Кадровик. – 2013.
3. Анискина Ю.П. Управление персоналом. – М., 2011.