

Автор:

Сивак Виктория Игоревна

магистрант

Научный руководитель:

Великанов Василий Викторович

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный

социально-педагогический университет»

г. Волгоград, Волгоградская область

ИСТОЧНИКИ НАЙМА ПЕРСОНАЛА КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И ЗАЛОГ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** наем персонала является одной из первых ступеней управления персоналом, но в то же время довольно важным и сложным процессом, ведь от того, насколько правильно подобраны кандидаты, зависит успех и развитие предприятия.*

***Ключевые слова:** персонал, наем, кадры, кадровая политика.*

В каждой организации хотя бы раз возникал вопрос о необходимости поиска квалифицированных кадров. От того, насколько велик уровень квалификации персонала, зависит ее эффективное развитие и конкурентоспособность на рынке. Поэтому данная тема является актуальной на сегодня. Наем на работу представляет собой совокупность действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих профессиональными, квалификационными качествами, необходимыми для достижения целей организации [3, с. 126]. Также успех и процветание организаций во многом формируется интеллектуальным потенциалом самой организации, высококачественным составом работников, что связано не только с их квалификацией, но и тем энтузиазмом, самоотдачей, творческим подходом, с которым они исполняют свои обязанности. Поэтому наем персонала является

сложным и важным процессом, который позволяет правильно организовать поиск сотрудников и оценить их профессиональную пригодность [3, с. 126].

Исходный этап в процессе управления персоналом – набор и отбор кадров. От того, как проведен набор и как отобраны люди для работы в организации, зависит последующая деятельность в процессе управления человеческими ресурсами. Внутренние источники для замещения вакантных должностей подразумевают использование внутренних кадровых ресурсов организации для замещения вакантных должностей. Наиболее эффективным будет сначала использование возможностей внутреннего конкурса, а в случае отрицательного результата использование внешних источников найма требуемых специалистов.

1. Внутренний конкурс.
2. Совмещение профессий.
3. Ротация кадров.
4. Сверхурочная работа.

Внешними источниками привлечения кандидатов являются все потенциально возможные работники, не работающие в данной организации в настоящее время, но обладающие профессиональными и деловыми качествами, которые позволили бы им в ней работать. Ко внешним можно отнести следующие источники:

- 1) государственные и частные службы занятости;
- 2) самостоятельный поиск работников [1, с. 185].

Наиболее популярными являются внешние источники, так как трудовые ресурсы компаний ограничены, потому что, если вакантная должность замещается внутри компании, то освобождается должность того работника, который занял вакантную должность. Внешние источники, в свою очередь, условно делятся на два класса: недорогие и дорогостоящие. Недорогие – государственные агентства занятости, сотрудничество с учебными заведениями. Дорогостоящие – кадровые агентства, публикации в средствах массовой информации (печатные издания, радио, телевидение) [3, с. 108].

Все большее распространение получает в России хедхантинг как способ привлечения квалифицированного перспективного специалиста в компанию. Хедхантинг – «охота за головами» (англ. head – голова и hunt – охотиться, ловить) представляет собой одно из направлений деятельности службы управления персоналом или рекрутинговой компании, предполагающее целенаправленный поиск и подбор управленческого персонала и квалифицированных специалистов высокого уровня. По сути это технология подбора профессиональных кадров, основанная на целенаправленном поиске, который не исключает в случае необходимости и переманивание «голов» из одной фирмы в другую. За тех, кто ему действительно важен для развития бизнеса, работодатель готов заплатить большие деньги, а зарплата рядового хедхантера в среднем агентстве – от 1 тыс. до 5–7 тыс. дол. в месяц. Поэтому в нашей стране компании в равной степени интенсивно обращаются в специализированные агентства для поиска талантливого специалиста и содержат в штате собственного «охотника за головами». При этом нельзя путать хедхантинг с рекрутингом. И внешние, и внутренние источники привлечения кандидатов имеют свои преимущества и недостатки. Приведем некоторые из них в таблице 1.

Таблица 1

Преимущества и недостатки внешних
и внутренних источников привлечения персонала

Источники	Преимущества	Недостатки
Внутренние	Ускорение карьерного роста собственных сотрудников	Ограниченные возможности в подборе персонала
	Повышение причастности к организации	Возможность возникновения конфликтных ситуаций между сотрудниками компании в процессе конкурсного отбора
	Улучшение социально – психологического климата в коллективе	Снижение производительности труда работников, не занявших вакантную должность
	Сохранение уровня заработной платы	Увеличение затрат на переподготовку или повышение квалификации персонала при переходе на новую должность
	Снижение затрат на подбор, наем, адаптацию и обучение персонала,	Субъективный подход к профессиональным качествам некоторых

	а также в связи с уменьшением текучести кадров	работников при занятии вакантной должности из-за большого стажа работы в данной организации
	Повышение мотивации труда и удовлетворенности трудом	
Внешние	Более широкие возможности выбора кандидатов	Увеличение затрат на привлечение кандидатов
	Появление с приходом новых людей новых идей, способствующих развитию организации, наличие свежего взгляда на проблемы организации	Удлинение процесса адаптации новых сотрудников в связи с недостаточными знаниями о специфике работы организации у новых сотрудников
	Удовлетворение абсолютной потребности в кадрах как в плане качества, так и в плане количества	Ухудшение социально-психологического климата в организации
	Снижение риска возникновения интриг в коллективе, так как с приходом новых сотрудников он становится менее сплоченным	Снижение возможностей для профессионального и должностного роста собственных сотрудников организации
		Снижение эффективности межличностных коммуникаций, в связи с тем, что новых сотрудников плохо знают в организации

Данные, представленные в таблице, показывают, что использование внутренних источников для привлечения кандидатов на замещение вакантных должностей повышает мотивацию труда персонала, предоставляет им возможности для продвижения по службе, улучшает морально-психологический климат в коллективе, но полностью не удовлетворяет потребности в кадрах и не способствует интенсивности производства. В свою очередь, внешние источники полностью удовлетворяют потребность в персонале, дают новые импульсы для развития организации, но не способствуют социальной сплоченности членов коллектива [1, с. 176].

Таким образом, наем персонала является одной из первых ступеней управления персоналом, но в то же время довольно важным и сложным процессом, ведь от того, насколько правильно подобраны кандидаты зависит успех и развитие предприятия. Сплоченный и дружный коллектив сможет решить любые задачи, формируя при этом положительный имидж компании и прилагая все усилия для ее процветания.

Список литературы

1. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: Учебник. – М.: Проспект, 2016. – 688 с.
2. Иванова-Швец Л.Н. Управление персоналом: Учебно-методический комплекс / Л.Н. Иванова-Швец, А.А. Корсакова, С.Л. Тарасова. – М.: ЕАОИ, 2015. – 200 с.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Управление персоналом». – М.: Инфра-М, 2015. – 447 с.
4. Все сложные кадровые вопросы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biglibrary.ru/category35/book76/part1/> (дата обращения: 27.11.2017).