

УДК 338

***СУЩНОСТЬ И РОЛЬ ПОДБОРА КАЧЕСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА  
ПРЕДПРИЯТИЯ***

***Sitdikova A.R.***

*Студент магистратуры,*

*Российский государственный социальный университет,*

*Москва, Россия*

**Аннотация**

В статье раскрыта сущность и роль подбора персонала. Раскрыт состав и содержание процесса подбора персонала на предприятии. Рассмотрены задачи предприятия для эффективного проведения процесса подбора персонала. Установлены качества работников, которые проявляются в процессе отбора персонала на предприятии.

**Ключевые слова:** подбор персонала, качественный персонал, управление персоналом.

***ESSENCE AND ROLE OF SELECTION OF QUALITY PERSONNEL OF  
THE ENTERPRISE***

***Sitdikova A.R.***

*Graduate student,*

*Russian State Social University,*

*Moscow, Russia*

**Annotation**

The article reveals the concept and role of recruitment. The structure and the maintenance of types of maintenance of selection of the personnel at the enterprise is opened. Considered the tasks of the enterprise for the effective process of

recruitment. Established the quality of workers, which are manifested in the process of personnel selection in the enterprise.

**Keywords:** staff recruitment, quality staff, personnel management.

Проблемы технологии поиска и отбора персонала в наше время являются актуальными. Почти все организации нуждаются в подборе персонала. Руководитель любой успешной компании никогда и никому не расскажет о методах подбора кандидатов, который он использует, поскольку каждый подбирает наиболее оптимальный для себя способ путем экспериментов и ошибок. Именно поэтому поиск и отбор кадров является важнейшей функцией процесса управления.

Формирование персонала предприятий представляет собой процесс конкретных мероприятий по установлению потребности в персонале и источников ее покрытия путем подбора и отбора работников на определенные должности. В процессе формирования персонала необходимо соблюдать научно обоснованные потребности предприятия.

Организация процесса подбора персонала требует учета влияния целого комплекса факторов: специфики предприятия, его расположение, законодательных ограничений и возможностей, рынка рабочей силы. Чем выше должность, на которую претендуют кандидаты, тем сложнее и длительнее является процесс отбора.

Под процессом подбора и отбора работников понимают не просто поиск человека, способного эффективно выполнять работу. Во внимание принимают то, как потенциальные работники будут вписываться в корпоративную структуру предприятия. Правильно организованный подбор может помочь увеличить производительность, прибыль и повысить степень лояльности сотрудников.

Состав и содержание видов обеспечения подбора персонала на предприятии приведены в табл. 1.

Таблица 1 – Виды обеспечения процесса подбора персонала на предприятии [3, с.206]

Виды	Элементы обеспечения
Научно-методическое обеспечение	- разработка научных методов осуществления отбора персонала; - разработка карты компетенций, должностной инструкции; - выбор инструментария для проверки профессиональных качеств
Финансовое обеспечение	- планирования и получения средств на проведение работ по подбору персонала. - составление сметы расходов и контроль за его использованием
Материально-техническое обеспечение	- наличие средств организационной техники, получения и обработки информации о людях при проведении привлечения и отбора кандидатов.
Организационное обеспечение	- организация ведения информационного аппарата по рекрутинговым фирм, других институтов и рынков труда
Правовое обеспечение	- наличие правовой базы под все действия, связанные с персоналом и четкое их соблюдение
Информационное обеспечение	- получение информации о кандидатах на вакантные должности; - сбор информации о рабочих местах и коллектив
Кадровое обеспечение	- наличие квалифицированных кадров в службе управления персоналом

Для эффективного проведения процесса подбора работников важным также является решение следующих задач [5, с.165]:

- 1) определение потребности в персонале с учетом стратегии и целей предприятия;
- 2) анализ работы по имеющимся вакансиям и получение точной информации о требованиях, предъявляемых к должности;
- 3) определение необходимого уровня развития способностей, деловых качеств, которые используются в качестве критериев отбора;
- 4) поиск и выбор источников пополнения кадрового потенциала и методов привлечения работников;
- 5) выбор методов отбора кадров, позволяющих оценить профессиональные качества кандидатов на вакантные должности;

б) обеспечение условий труда для максимально быстрой адаптации новых сотрудников и их выхода на необходимый уровень производительности.

Так, подбор сотрудников на предприятии осуществляется из числа претендентов на вакантную должность с помощью оценки соответствующих качеств кандидатов (см. табл. 2).

Таблица 2 - Качества работников, которые проявляются в процессе отбора персонала на предприятии [4, с.80]

Группы качеств	Качества
Отношение к труду	ответственность
	личная дисциплинированность и требовательность
Уровень знаний и опыт работы	уровень образования
	наличие квалификации, соответствующей занимаемой должности
	знание методов работы и степень их использования на практике
Организаторские способности	умение организовать систему управления
	способность к оценке возможностей других
Умение работать с людьми	умение создавать сплоченный коллектив
	умение подобрать, расставить и закрепить кадры
Умение работать с документами и информацией	краткость и ясность формулирования цели
	умение составлять деловые письма, приказы, распоряжения
	знание возможностей современной организационной техники
	умение обрабатывать документы
Умение своевременно принимать и реализовывать решения	своевременность принятия решения
	способность обеспечить контроль выполнения решений
	умение быстро ориентироваться в сложных ситуациях
	уверенность в себе
Способность разрабатывать и внедрять инновации	смелость и решительность в поддержании и внедрении нововведений
	способность идти на обоснованный риск.
Морально-этические черты характера	честность, порядочность
	скромность
	настойчивость

Квалифицированный персонал предприятия становится одним из основных факторов, который приводит к развитию предприятия, росту его конкурентных преимуществ, увеличению качества обслуживания потребителей

и удовлетворение их спроса [1, с. 304]. Главной отличительной чертой является зависимость от профессиональных качеств персонала, эффективности его использования. Современный персонал предприятия, кроме квалификации и профессионализма, должен обладать коммуникабельностью, способностью быстро реагировать на ситуацию и принимать взвешенные решения.

При организации важно четко определить цели подбора, факторы, влияющие на эффективность организации, выделить субъекты, участвующие в процессе подбора, и объекты, на которые нацелено влияние, выстроить логическую последовательность действий по подбору персонала, а также оценить эффективность организации данной функции управления персоналом. Плохо организованный подбор персонала приводит к нежелательным последствиям [2, с.521]:

- высокая текучесть кадров;
- плохой морально-психологический климат;
- низкая трудовая дисциплина.

Основными проблемами в управлении персоналом в организации является недостаточный уровень заработной платы и как следствие, высокий уровень текучести кадров. Для решения данной проблемы необходимо предложить меры по внедрению менеджера по работе с персоналом, который будет заниматься обучением и адаптацией молодых специалистов, также разрабатывать направления по совершенствованию материального и нематериального стимулирования, направленных на снижение уровня текучести среди персонала.

Таким образом, управление персоналом - это область знаний и практической деятельности, направленной на обеспечение организации «качественным» персоналом и оптимальное его использование. Оптимальное использование персонала достигается за счет выявления положительных и отрицательных мотивов и соответствующего стимулирования.

### **Библиографический список**

1. Биккулова Г.Р., Макарова Е.С. Подбор и обучение персонала в системе управления персоналом // В сборнике: Кооперация и предпринимательство: состояние, проблемы и перспективы Сборник научных трудов Международной конференции молодых ученых, аспирантов, студентов и учащихся, 2017. - С. 304-305
2. Егорова М.С., Сальтевская Е.Е., Монахова Е.А. Проблемы управления человеческими ресурсами // Молодой ученый. - 2015. - № 8 (88). - С. 521-523
3. Зворыкина Т.И., Пряхина А.В. Подбор персонала на основе моделирования приоритетов интересов работодателя // В сборнике: Цивилизация знаний: российские реалии // Труды Шестнадцатой Международной научной конференции, 2015. - С. 206-208
4. Натейкина Ю.О. Выявление проблем в процессе подбора персонала организации и пути их решения // European Research, 2016. - № 1 (12). - С. 79-81
5. Никишина А.Л. Исследование современных технологий подбора персонала // Современные научные исследования и инновации, 2016. - № 7 (63). - С. 164-171

*Оригинальность 78%*