

..  
студент

..  
студент

Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал)  
ФГАОУ ВО "Северо-Кавказский федеральный университет"  
г. Пятигорск, Россия

Подбор кадров является одним из важнейших аспектов эффективной и качественной деятельности организации. Данная функция менеджера по персоналу заслуживает особого внимания в связи с тем, что именно от сотрудников во многом зависит производство товаров или услуг. Несмотря на то, что появляются всё новые и новые инновации в области управления организацией в целом и производственным процессом в частности, персонал является незаменимым ресурсом в любых условиях.

При осуществлении приема необходимо соблюдать следующие принципы:

- комплексность - всестороннее исследование и оценка личности кандидата (изучение биографических данных, профессиональной карьеры, уровня профессиональных знаний и умений, деловых и личных качеств, состояния здоровья, мнения коллег о нем);

- объективность - повторяемость результатов оценки указанных качеств кандидата при повторных отборах, а также сведение к минимуму влияния субъективного мнения консультанта, пр

водящих должностей;

- научность - использование в процессе подготовки и проведения подбора последних научных достижений и новейших технологий.

Научно обоснованный подбор кадров позволяет избежать широко распространенной ошибки - субъективности оценки кандидата, сильного влияния первого впечатления о человеке на последующее решение о его приеме на работу.

Так как роль подбора и отбора кадров очень важна, необходимо рассмотреть основные критерии, которые должен учитывать менеджер по персоналу.

Несомненно, первоочередное внимание следует уделять профессиональной компетенции кандидатов. В основном руководители предприятий заинтересованы в первую очередь в получении

ы-

ваться в уже сложившуюся организационную культуру. Это важно не только для самого кандидата во время его адаптации на новом рабочем месте, но и для коллектива.

При профессиональном отборе необходимо учитывать противопоказания к тому или иному виду труда: медицинские, психофизиологические (неорганизованность, неспособность к сотрудни-

честву, отсутствие чувства ответственности и т.д.). При определении соответствия личных качеств работника установленным требованиям хорошие результаты дают специальные психофизиологические исследования. В тех случаях, когда это невозможно, рекомендуется проводить испытание работника путем использования различного рода тестов. С их помощью определяется скорость реакции испытуемого, степень его внимательности, способность к счету и т.д. Предлагаемые тесты должны воспроизводить особенности будущей трудовой деятельности.

Также важное место при отборе должно быть уделено учету потенциального запаса знаний работника, который дает ему возможность быстро повышать свою квалификацию, овладевать смежными профессиями и специальностями.

В настоящее время отбор и подбор кадров в большинстве российских предприятий проходит стихийно. В связи с этим в дальнейшем возникают серьезные трудности. Подбор кадров очень важен и должен быть сформирован как четкая система.

Из вышесказанного следует, что к подбору и отбору кадров необходимо тщательно подходить. Ведь данные функции специалиста по управлению персоналом являются закладкой для будущих успехов организации.

1. Отбор и прием персонала: Оценка творческих способностей персонала. Метод указ. / Сост.: В.В. Быковский, А.И. Попов. - Тамбов: Тамб. гос. техн. ун-та, 2004.

2. Жув, Д. Подбор персонала / Д. Жув, Д. Массони / Пер. с франц. под ред. И.В. Андреевой. - СПб.: Нева, 2007.

© . . . , . . . , 2017