

# Современные методы подбора персонала



**АЗАТ ВАЛИЕВ**

12+

Азат Валиев

**Современные методы  
подбора персонала**

«ЛитРес: Самиздат»

2018

## **Валиев А.**

Современные методы подбора персонала / А. Валиев — «ЛитРес: Самиздат», 2018

Российский рынок труда развивается чрезвычайно динамично. Этому развитию сопутствуют новые методы поиска, подбора и оценки персонала, заимствованные из зарубежного опыта или разрабатываемые флагманами отечественного рекрутмента. Различные инновации в этой сфере появляются практически ежегодно, влияя на «незыблемые» приоритеты и устоявшиеся стереотипы. Как не отстать от главных тенденций, от которых напрямую зависит эффективность работы современного HR-отдела? Решение остается за специалистами HR-службы, но, чтобы оно было верным, необходимо владеть всем набором приемов и инструментов, позволяющих подобрать высокопрофессиональных сотрудников.

# Содержание

Введение	5
Глава 1. Системные меры и подходы	7
1.1 Комплекс мер	7
Конец ознакомительного фрагмента.	8

## Введение

Подбор кадров – это активный процесс, оказывающий прямое воздействие на деятельность каждого учреждения. Минуя или пренебрегая эту процедуру, организация не сможет в полной мере использовать свои производственные и людские ресурсы на всю мощность. Рыночная экономика и высокая конкуренция заставляют находить и применять персонал с повышенным уровнем профессионализма и эффективности, т. к. эти качества трудового ресурса предприятия напрямую влияют на жизнеспособность организации. Квалификация и знание дела персонала являются единственной форой, которое имеет предприятие в условия высокой конкуренции.

Оглядываясь на историю человечества руководство людьми берет свои истоки из процесса развития общества, т. к. оно возникло в один момент с появлением ранних видов человеческих взаимоотношений – это первобытные племена, коммуны, родовые общины. В ходе хозяйственного развития и возникновение значительных экономических взаимоотношений, произошла эволюция от интуитивных решений до научного ориентации в процессе подбора кадров. На предприятиях начали создаваться отделы, ориентированные на людские ресурсы. С увеличением скорости совершенствования технологий, оказывающие прямое влияние на хозяйственную деятельность предприятие, функции отдел кадров значительно расширились и усложнились. В настоящее время эти функции могут включать в себя не только подбор кадров, но и налаживание отношений с профсоюзом организации, контроль за надлежащим исполнением льготных условий, повышение квалификации персонала, внедрение справедливой и адекватной системы вознаграждений и т. д.

В этом кратком историческом экскурсе важно уделить внимание на значительные изменения в теориях и концепциях подбора и мотивации персонала. Так наиболее важные события в этой области произошли во второй половине XX века, которые можно условно разделить на две концепции: японская и американская модели подбора персонала.

В 60-е годы XX века появился термин, называемый японским чудом. Послевоенная Япония начала добиться поразительных результатов в промышленности, сельском хозяйстве и экономики в целом. За короткий интервал времени экономические реформы вызвали поразительный подъем в промышленности Японии. Значительной частью японского чудо являлось перемены в принципах подбора кадров. Вплоть до недавнего времени использовались три основных подхода в управлении и подбора кадров:

1. Заключение бессрочного трудового договора.
2. Определение вознаграждения работника, основанная на системе старшинства.
3. Создание профсоюз внутри организации.

Большинство экспертов считают, что благодаря только этим трем подходам управления предприятий повысил производительность японской экономики в разы. Применение этой концепция повлияла на ряд факторов: легкое внедрение новейших технологий в области производства, лучший контроль качества продукции и общая удовлетворенность сотрудников компании.

Американская теория управления зародилось немного позже, чем японская, но принципы и подходы кардинально отличны друг от друга. Так в середине 70-х годов XX века американские менеджеры по персоналу стали активно использовать термины «человеческие ресурсы» и «управление человеческими ресурсами» вместо «персонала» и «управление персоналом». Основные идеи этой концепции состояло в том, что необходимо инвестировать в человеческие ресурсы, в сохранение трудоспособности работников, в сторону повышения образования, а также в целях выявления нестандартных и процессуальных характеристик сотрудников. То есть, вдобавок отпуску заработной платы, использование человеческих ресурсов осуществ-

ляется за счет денежных средств работодателя, в частности, страхование жизни, обучающие программы, расходы на отбор и подбор персонала.

Каждая концепция имеет свои плюсы и минусы, и поэтому сложно принять решение к какому лагерю примкнуть. Вероятно, что еще очень много надо сделать в решении проблем в сфере подбора персонала.

По мнению многочисленных экспертов в области менеджмента подбор персонала в России и в странах СНГ находится на одних из первых стадий развития. Но последние несколько лет к этой области менеджмента возвращаться все чаще и чаще. Все больше руководителей высшего звена убеждаются в том, что организация должна грамотно управлять персоналом, потому что без этого тщательного подбора кадров невозможен долговременный рост компании.

Набор персонала – важнейшая стадия в управлении персоналом.

В связи с этим я хотел бы сделать акцент на обсуждении системных мер и подходов, способствующие эффективно разрешать кадровые вопросы.

# Глава 1. Системные меры и подходы

## 1.1 Комплекс мер

Кадровая выборка – важнейшая и решающая стадия в управлении предприятия, потому что просчеты в данной области имеет прямое отрицательное влияние на деятельность компании. Способность менеджера по кадрам принять на работу соответствующий персонал есть следствие уникальной способности кадровика в решение данных задач.

Подбор персонала – многоуровневый, тщательный и постоянный процесс, нуждающийся в некоторой одаренности, определенного склада ума, знания дела и квалификации. Повышенный профессионализм менеджера по персоналу включает в себя некоторую компетентность в сфере правоведения, хозяйственно-экономических процессах и в общественных науках.

Высокие запросы к отбору кадров дает разглядеть превосходных специалистов, а также постановку нового уровня профессионализма для уже работающих сотрудников организации.

Подбор квалифицированного персонала – трудоемкое и непростое занятие, включающий в себя системные подходы и меры по усовершенствованию данного процесса. Основные вопросы, которые должен разрешить любой менеджер по кадрам можно рассмотреть в следующих стадиях:

1. Составления штатного расписания.
2. Набор персонала.
3. Селекция персонала.
4. Установление системы вознаграждений и льгот.
5. Привыкание к рабочей обстановке нового сотрудника.
6. Повышение квалификации работника.
7. Периодическая экзаменация работников.
8. Перегруппировка персонала.
9. Создание руководящего резерва.
10. Обеспечение социальных гарантий персонала.
11. Наличие глубокого знания и понимания КЗОТа.

Чтобы все эти стадии заработали в едином механизме необходимо, чтобы менеджер по кадрам был в близком сотрудничестве с начальниками всех отделений и подразделений организации. Начальники отделов имеют наиболее реальное представление о тех задачах, которые ставится перед сотрудниками его отдела. Им известно, сколько им нужны кадры и четкое представление о профессионализме сотрудников. Во многих ситуациях только начальники отделов способны дать адекватные рекомендации при наборе специалистов. Желательно, чтобы начальники ясно представляли, чем занимается кадровый отдел и менеджер по персоналу хорошо осведомлен о насущных проблемах организации.

Задачи отдела кадров может быть условно разделена на три этапа работы: составления плана, набор и селекция персонала.

Системный подход по организации подбора кадров является комплекс мер, состоящий из пяти видов:

1. Научный.
2. Одновременный.

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.