

УДК 658.336

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР КАДРОВ И ЕГО РОЛЬ В ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

*Н.М. Гославская, Б.А. Амбрашкевич, 3 курс
Научный руководитель – А.В. Копытовских, к.э.н., доцент
Полесский государственный университет*

Система управления персоналом должна носить комплексный характер и строиться на концепции, согласно которой рабочая сила рассматривается как возобновляемый ресурс или человеческий капитал. Отбор персонала является одной из центральных функций управления, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющих в распоряжении предприятия, и именно от людей, в конечном счете, зависят ее экономические показатели и конкурентоспособность. Кадровая политика является одним из главных элементов эко-

номической политики государства, предприятий торговли и сферы услуг. Зачастую многие руководители считают, что кадровая политика – это процесс манипуляции кадрами.

В современном обществе кадровая политика должна формироваться и реализовываться на основе идей и принципов, которые подразумеваю – привлечение высокоспециализированных кадров. Профессиональный опыт и знания, которые играют огромную роль в повышении производительности труда, накапливаются в течение длительного времени (становление современного работника как профессионала требует не менее 5–7 лет). Для того чтобы их приобрести, в развитие работника необходимо вложить немалые средства, в том числе материальные.

На сегодняшний день сложилась ситуация, в результате чего на предприятиях фактически полностью отсутствует кадровая политика. Результаты исследований свидетельствуют, что в кризисной ситуации многие предприятия стремятся «заморозить» человеческий капитал, избежать увольнений, обойтись без внедрения инноваций. Главная особенность работы с кадрами на таких предприятиях – стабильность рабочего места при низкой заработной плате. Разумеется, при таком подходе не может идти речь о высокой производительности и качества труда. В связи с этим, необходимо серьезно подходить к вопросу о подборе кадров.

Для эффективного отбора персонала существуют принципы, понимание и соблюдение которых позволит осуществить грамотный отбор, к ним относятся:

- обеспечение соответствия индивидуальных качеств соискателя требованиям, предъявляемым содержанием работы (образование, навыки, стаж, опыт и т.д.);
- ориентация на сильные, а не на слабые стороны человека, поиск кандидатов наиболее подходящих для данной должности;
- ориентация на наиболее квалифицированные кадры, но не более высокой квалификации, чем этого требует рабочее место;
- отказ в приеме новым работникам, независимо от квалификации и личных качеств, если потребности в них нет;
- профессиональный отбор кандидатов должен включать в комплексе элементы социологического, психологического и медицинского отбора;
- соблюдение законодательных норм и этических принципов привлечения и отбора персонала [1, с.33].

Основными критериями отбора персонала считаются следующие: образование, опыт, деловые качества, профессионализм, тип личности кандидата и его потенциальные возможности. Для решения конкретных задач каждому конкретному предприятию требуется работник с уникальным набором качеств. Среди важнейших требований, которым должны отвечать критерии отбора, можно выделить следующие:

- валидность;
- полнота;
- надежность;
- различительная способность;
- необходимость и достаточность критериев [1, с.49].

В последнее время все большее распространение получает практика приема на работу с испытательным сроком, в период которого кандидат исполняет должностные обязанности в полном объеме, получает вознаграждение, однако, может быть уволен по его окончании без каких-либо последствий для организации [2, с.25]. К недостаткам данного метода относят:

- высокие затраты, связанные с поиском нового кандидата в случае не прохождения испытательного срока;
- низкая эффективность работы "минимально" отобранных кандидатов;
- линейные менеджеры активно противятся увольнению "усредненных" работников, поэтому нередко занижают требования к оценке успешности прохождения испытательного срока [3].

Большинство иностранных компаний начинают применять и нетрадиционные методы, такие, как: астрология, хиромантия, соционика, графология, физиогномика, экстрасенсорика, психотипы личности, цветовосприятие, нумерология, дактилоскопия и многие другие.

Таким образом, использование методов отбора персонала должно быть комплексным. Это связано с тем, что ни один из предлагаемых методов по отдельности не дает исчерпывающей информации, на основании которой можно было бы принять верное решение о приеме на работу.

Список использованных источников

1. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2008. – 157 с.
2. Магура М.И. Поиск та отбор персонала. Настольная книга для предпринимателей, руководителей и специалистов кадровых служб и менеджеров. – М.: ЗАТ "Бизнес–школа "Интел–Синтез", 2003. – 313 с.
3. Михалык Т. Эффективные методы отбора персонала // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://delovoymir.biz/ru/articles/view/?did=11798>. Дата доступа: 14.03.2014.