

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет инженерно-экономический
Кафедра «управление бизнесом и персоналом»

Научно–исследовательская работа

Работу выполнила ст.гр. УПЭТ-13

Корниенко Е.Ю.

Руководитель Зорина М.С.

Донецк – 2017

В 21 веке дисбаланс между устаревшей практикой управления кадрами и новыми, более жесткими требованиями деловой среды требует достаточно серьезных изменений как в управлении, так и в отборе персонала предприятия. Правильный выбор кандидата на определённую должность позволяет увеличить не только производительность, но и прибыль предприятия. Ранее отбор персонала осуществлялся без помощи научно обоснованных критериев, методов и принципов, с опорой на интуицию и метод проб и ошибок. Таким образом этот подход в современных условиях становится не только неэффективным с точки зрения обеспечения потребностей организации в квалифицированном персонале, но и весьма дорогостоящим.

В современной экономической литературе значительное внимание уделяется исследованию кадрового менеджмента, а в частности, отбора персонала. Это отражено в работах отечественных и зарубежных ученых, а именно: В. Амстронг, К.А. Кравченко, И.В. Бизюкова, К. Кинан, А. Я. Кибанов, С.К. Мордовина, М. А.Петраков, А. К. Большакова, С.В. Шекшню, В.В. Травина, Е.Н. Дубиненкова, С.А. Шапиро, Д.А. Дорохова, Е.М. Никольский, Л.А. Орлова, Р. Дафт, О.Н. Аллина, Д.А. Аширова, Т.Ю. Базарова.

Однако, результаты анализа исследований данной проблематики в научной литературе свидетельствуют, что на сегодняшний день не существует общепринятого определения «отбора персонала».

Анализ существующих тенденций в сущности категории «отбора персонала» позволил определить, что среди ученых существуют различные взгляды. Поэтому, целесообразно рассмотреть существующие определения категории «отбора персонала», предлагаемых в научных трудах отечественных и зарубежных ученых (табл. 1).

Таблица 1.

Автор	Определение
Кибанов А. Я [1]	Отбор персонала - часть процесса найма персонала, связанная с выделением одного или нескольких кандидатов на вакантную должность среди общего числа людей, претендующих на данную должность
Петраков М. А., Большакова А. К.[2]	Отбор персонала — это вид управленческой деятельности, с помощью которого организация выбирает из подобранных кандидатов на вакантную должность одного наилучшего
Ульрих Д. [3]	Отбор персонала – это одна из основных обязанностей HR-менеджеров или рекрутеров, также основная услуга, предлагаемая кадровыми агентствами
Маклаков А.Г. [4]	Отбор персонала

	– идентификация требований, предъявляемых организацией, скачествами человека; система мероприятий, обеспечивающая формирование такого состава персонала, количественные и качественные характеристики которого отвечали бы целям и задачам организации; при отборе человек подыскивается под требования должности.
Дуракова, И.Б. [5]	Отбор кадров — это процесс изучения профессиональных и деловых качеств каждого претендента с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности; оценка кандидатов из привлеченного резерва на соответствие требованиям; выбор из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его специальности, квалификации, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого.
Дятлов В.А. [6]	Отбор персонала — заключается в оценке кандидатов, проводимой различными методами, в принятии решения о наиболее подходящем кандидате с последующим предложением ему занять вакантное место.

Процесс отбора персонала разделен на несколько этапов (Рисунок 1), каждый из которых должен пройти потенциальный претендент для получения данного рабочего места. Этот отбор поможет работодателю оценить каждого претендента по всем его характеристикам и выбрать наиболее подходящего.

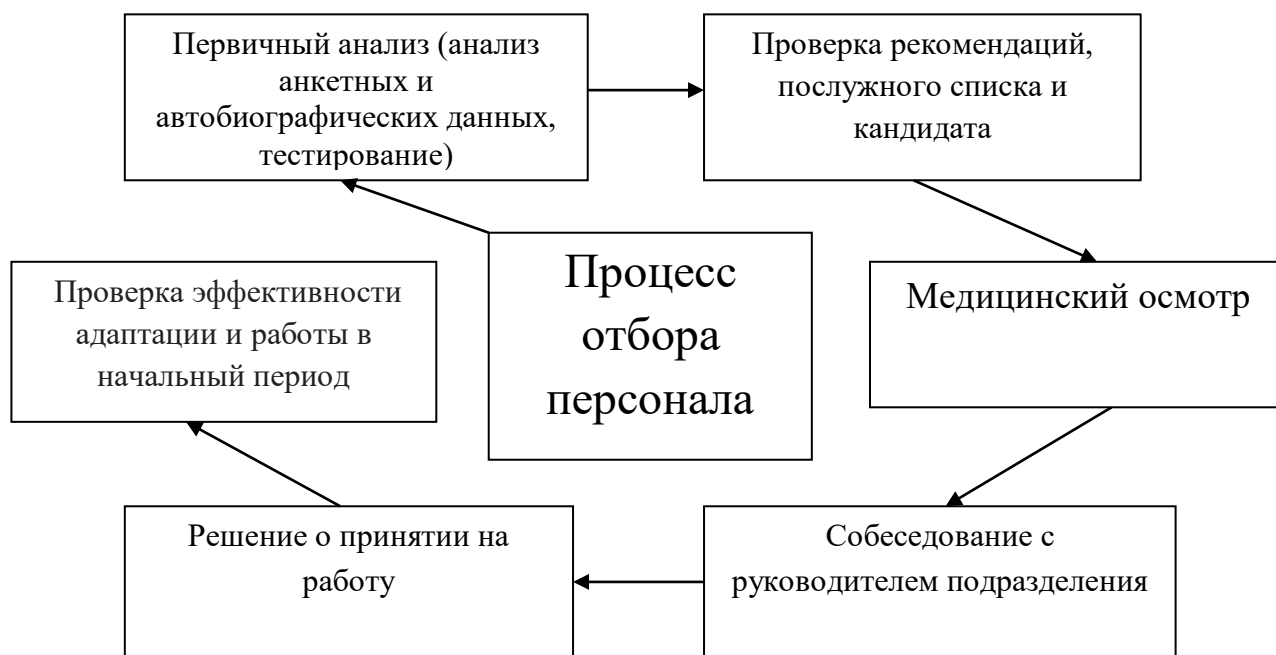


Рис.1 Процесс отбора персонала

Одним из действующих и эффективных методов отбора персонала является интервьюирование. Brainteaser-интервью и «шоковое» интервью достаточно новые виды этого метода.

Brainteaser-интервью нацелен на проверку параметров креативности и стрессоустойчивости кандидата. Суть данного метода заключается в том, что кандидату на рабочее место предлагают решить замысловатую задачу на логику либо ответить на неординарный вопрос. Brainteaser-интервью хорошо подходит для отбора персонала на профессии для которых креативность играет важную роль, например, для пиар-менеджеров, аудиторов, менеджеров по рекламе.

«Шоковое» интервью – это разновидность интервьюирования предназначенное для проверки на эмоциональную устойчивость. Претендента заведомо вводят в стрессовую обстановку для того, чтобы определить его реакцию на подобные ситуации. В сценарий «шокового» интервью можно внести:

- опоздание кадрового агента;
- специальное создание неудобств;
- быстрый темп речи или повышенный тон;
- неприятные вопросы и т.д.

Таким образом, необходимость «шокового» интервью оправдана при подборе работников таких профессий, как: учителя, няни, сотрудники полиции, продавцы, кассиры, менеджеры по продажам.

Для удачного отбора персонала специалистам HR-службы необходимо владеть всем набором приемов, инструментов и методов позволяющих

подобрать высокопрофессиональных и успешных сотрудников (Рисунок 2) [7].

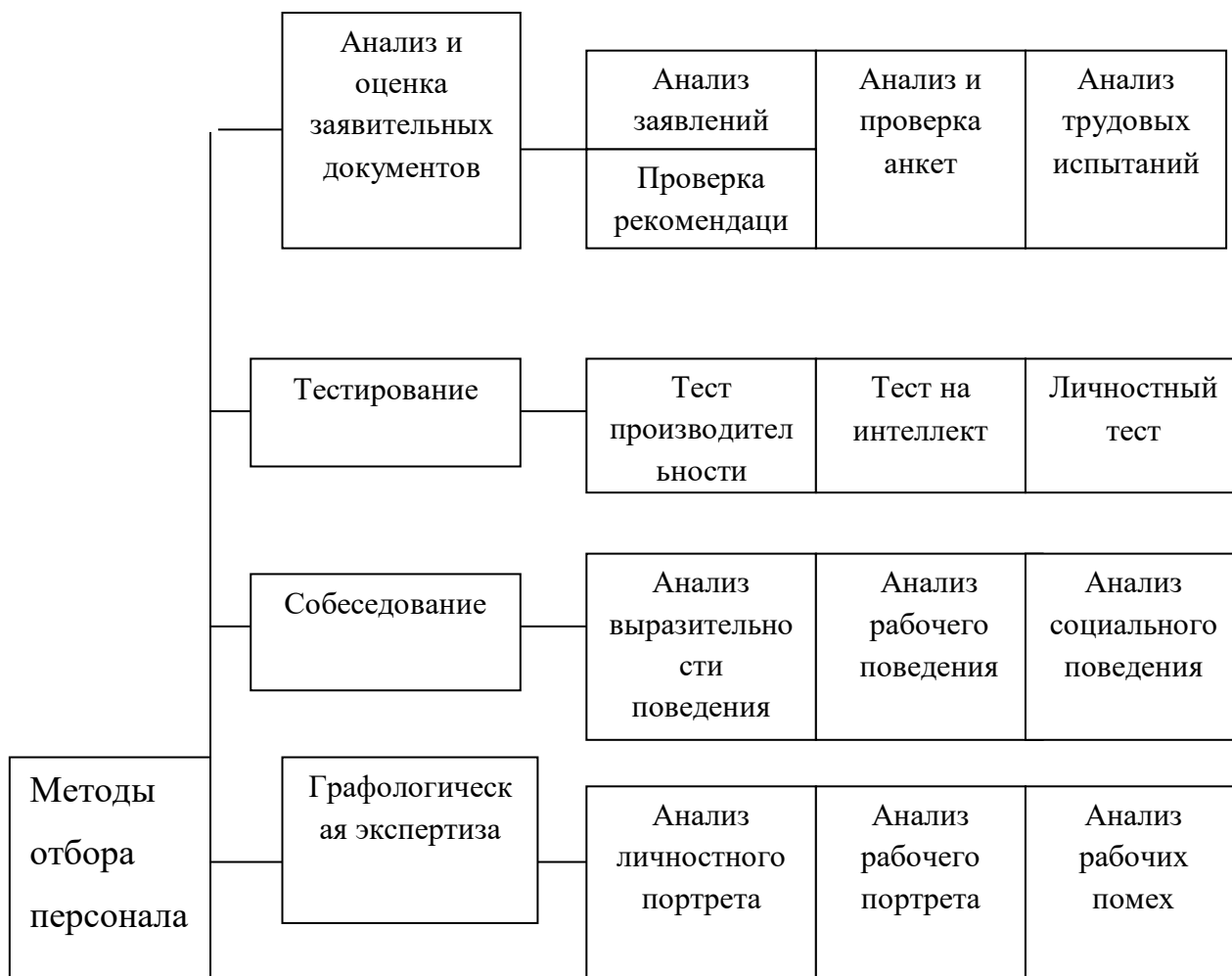


Рис.2 Методы отбора персонала

Таким образом, отбор персонала является важнейшим этапом подбора персонала. Главная его задача заключается в выборе из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его специальности, квалификации, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого. Отбор персонала не должен рассматриваться как просто нахождение подходящего человека для выполнения конкретной работы, он должен быть увязан с общим контекстом программ, реализуемых в сфере управления персоналом, призванных обеспечить достижение целей предприятия и успех в реализации стратегии, разработанной руководством. Персонал является мотором любой организации, и ошибки при подборе кадров - особенно когда речь идет об отборе кандидатов на руководящие должности - обходится слишком дорого для организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник. — М.: ИНФРА-М, 2005. — С. 304.
2. Петраков М. А., Большакова А. К. Современные тенденции найма персонала // Молодой ученый. — 2014. — №20. — С. 371
3. Карякин, А. М. Управление персоналом: Электронное учеб. пособие. 3-я редакция/ Иван. гос. энер. ун-т. — Иваново, 2005. — С.166
4. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: Учебник для вузов. 2008. — С.57
5. Дуракова, И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Воронеж: Изд-во Воронежского университета, 2008. — С.310
6. Дятлов, В.А. Управление персоналом / В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов, В.Т. Пихало. - М: ПРИОР, 2008. — С.340
7. Валиуллина Н.Р. Найм персонала: научно-практическое пособие. — М.: Либерия-Бибинформ, 2010. — 128 с