

На данном этапе развития рынка труда нашего региона, можно отметить дефицит квалифицированных работников. Существует несколько причин недостатка профессиональной рабочей силы: недостаточная оплата труда, демографический кризис, нестабильное экономическое состояние региона, военные действия. От того как была проведена работа по подбору и отбору качественного состава кадров, зависит вся последующая максимально эффективная деятельность любого предприятия или организации.

Актуальность данного исследования связана с развитием проблем в современной практике подбора и отбора персонала. Ныне существует множество подходов, приемов, процедуры и технологии отбора персонала, в том числе с использованием информационных технологий. Задача разработки современных технологий и качественного инструментария для обеспечения оперативного и эффективного подбора персонала становится одной из наиболее значимых, ключевых в работе служб персонала.

Аспекты работы с персоналом, а так же методы и принципы подбора и отбора кадров были описаны в трудах многих отечественных и зарубежных научных деятелей, таких как Т. Базаров, А. Виноградская, Ф. Тейлор, М. Мексон, В. Тетюх, Н. Гаузнер, А. Кибанов, А. Егоршин, Н. Литвинцев, Б. Еремин и др.

Отбор персонала – это часть процесса найма персонала, связанная с выделением одного или нескольких кандидатов на вакантную должность среди общего числа людей, претендующих на данную должность [1].

Изучив опыт многих отечественных и зарубежных компаний, можно сделать вывод, что чаще всего при отборе персонала для оценки кандидатов используются большое количество классических и нетрадиционных методов (Рисунок 1).

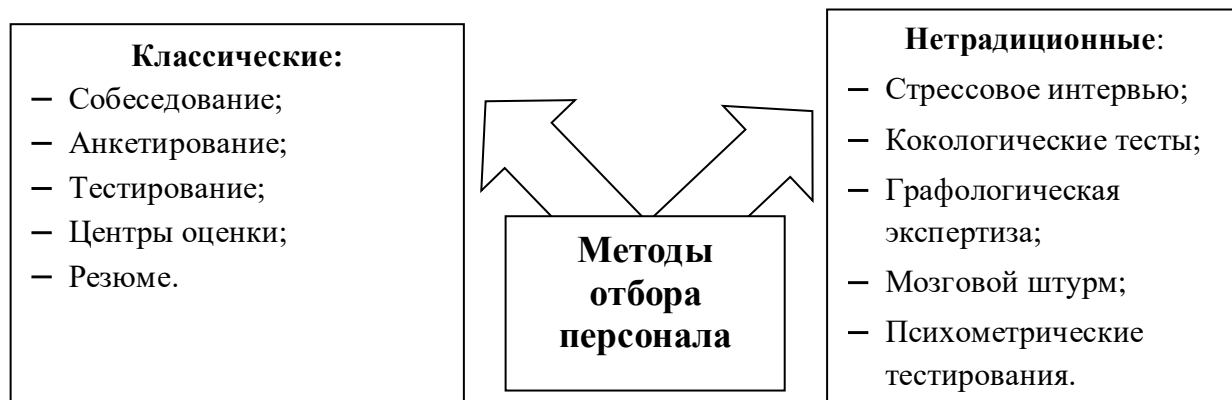


Рис.1 Методы отбора персонала

Процесс отбора кадров осуществляется из наиболее подходящих кандидатур резерва, созданного в ходе подбора. Последовательность действий при отборе высококвалифицированных кадров можно представить в виде схемы (Рисунок 2).



Рис.2 Процесс отбора персонала

На сегодняшний день рынок информационных технологий (ИТ) предоставляет множество компаний-разработчиков, предлагающих услуги по внедрению систем и программ управления персоналом. Данные программы помогают автоматизировать множество бизнес-процессов для качественного и комплексного подбора кадров. Некоторые системы и программы представлены в (табл.1).

Таблица 1.

## Компьютерные программы для подбора персонала

Название программы	Функциональные особенности
PSI-карта	<p>Данная компьютерная система была специально разработана для количественной экспресс-диагностики отбора кандидатов на типовые управленческие и исполнительские позиции и для кадрового мониторинга служащих. Основные функции данной программы: составление должностных PSI-карт для приема на работу; подстройка критериев требованиям конкретной организации; хранения и сравнение между собой полученных данных; проведения психологического тестирования тех качеств.</p>
<p>MAINTEST:          КОНКОМ          (КОНструктор          КОМПетенций)</p>	<p>Эта программа позволяет создавать отчеты в виде индивидуального профиля компетенций на основании результатов тестов для принятия оперативных управленческих решений. Она предназначена для использования работниками кадровых служб организаций, которые внедряют современные методы управления персоналом основанные на использовании модели компетенции. Функции программы: расстановка кадров; конкурсный отбор, составление планов обучения и развития персонала.</p>
E-Staff Рекрутер	<p>Программа предназначен для рекрутинговых агентств, а также для кадровых служб компаний, осуществляющих подбор персонала. Функции системы: хранение штатной структуры (для кадровых служб), возможность автоматической синхронизации штатной структуры с внутренней системой кадрового учета, ведение учета клиентов, анализ затрат на подбор персонала, учет вакансий и заявок на подбор сотрудников, возможность подачи заявки на вакансию руководителем через корпоративный портал.</p>
<p>Интерактивная          профориентационная          система (Профплан)</p>	<p>Данная система разработана с целью поддержки консультационной работы сотрудников центров занятости, специалистов по развитию персонала. Функции программы: интерактивная визуализация диагностического профиля клиента профориентационной консультации, предоставление справочной информации по профессиям и специальностям, подготовка профориентатора-консультантов в режиме тренинга и экзамена.</p>

ТЕЗАЛ (тезаурус автоматизированный личностный)	Многофункциональная экспертная система, предназначенная для автоматизации процессов сбора и интерпретации информации о личностных качествах, интеграции тестовых данных и экспертных оценок. Функции программы: лингвистическое обеспечение работы психолога, создание текстовых интерпретаций и факторных профилей; построение реальных и «идеальных портретов» специалистов различных профессий с помощью опроса экспертов.
1С	Данная компьютерная программа обеспечивает поддержку процесса подбора персонала, начиная от формирования профиля требований к должности и до зачисления сотрудника в штат компании. Руководитель службы персонала может отследить затраты на привлечение персонала и оценить эффективность подбора с учетом этих затрат. Функции: описание, актуализация и размещение вакансий, ведение оперативной работы с кандидатами, анализ эффективности подбора персонала и затрат на привлечение.

Подводя итоги можно сделать вывод, что в современном мире одной из приоритетных задач для любого предприятия или организации является подбор высококлассных специалистов. Для эффективно отбора кандидата на определенную должность, необходимо иметь достаточную информацию о работе, которую предстоит ему выполнять, а так же о требованиях к нему и результатах которых он должен достичь. Как известно, качественный отбор персонала обеспечивает не только режим для успешного функционирования организации или предприятия, но и закладывает надежный и качественный фундамент для дальнейшего успешного и продуктивного функционирования. Так же грамотно подобранные кадры помогают организации избежать в будущем таких проблем как высокая текучесть кадров, отказ в приеме на работу пригодного кандидата, плохой морально-психологический климат в коллективе.

С развитием информационных технологий появляются новые компьютерные системы и программы для более эффективного и качественного отбора персонала, они позволяют выявить уровень профессиональной квалификации отобранных кадров для предприятия или организации, так же их психофизические параметры, проследить динамику изменений характеристик для выявления отклонений от общепринятых общественных норм.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Управление персоналом организации : учебник для вузов / Кибанов Ардадьон Яковлевич ; А.Я Кибанов; Мин-во образования РФ, Гос. ун-т управления. – М. : ИНФРА-М, 2003. - С. 126.

2. Менеджмент персоналу : Навч. посіб. / В.О Лукьянихів ; – Суми : ВТД « Університетська книга» , 2004 – 592 с.

3. Искусство подбора персонала : как оценить человека за час / Иванова Светлана В.; С.В.Иванова. – 3-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 160с.

4. Менеджмент персонала предприятия : Учеб.-практ. пособие / Травин Виктор Валентинович, Дятлов Владимир Андреевич ; В.В.Травин, В.А.Дятлов ; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве РФ. – 4-е изд. – М. : Дело, 2002. – 272с.