Шкредова Дарья Александровна, магистрант ФГБОУ ВО «Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема», г. Биробиджан.

Schkredova Daria Aleksandrovna, FGBU VO «Amur state university named after Sholom Aleichem» g.Birobidzhan.

**Стратегические аспекты подбора и отбора персонала**. Strategic aspects of staff selection

Аннотация (рус англ)

Ключевые слова (Стратегия, персонал, подбор, человеческие ресурсы, эффективность) рус анг

Кадры являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества данного ресурса зависит успешность компании. Не технологии делают бизнес мобильнее и современнее, люди делают бизнес технологичнее. Именно люди создают технологии, находят ресурсы, возможности. Эффективная система отбора персонала, управления человеческими ресурсами, грамотная мотивация персонала может вывести предприятие на качественный, экономически выгодный уровень работы.

Подбор персонала.

Подбор персонала – это создание резерва на вакантную должность, создание возможности выбора кандидата. Подбор персонала может осуществляется как из внутренних источников (продвижение по службе своих специалистов), так и извне (найм персонала).

Какими необходимо пользоваться знаниями, чтобы обеспечить поток кандидатов для качественного отбора:

Отбор персонала – это отбор из множества кандидатов наиболее компетентного сотрудника, подходящего по профессиональным и индивидуальным особенностям характеру выполняемой работы вакантной должности, динамики жизни коллектива и корпоративной культуре.

Существуют разные методы отбора персонала:

-хронологическое интервью (в хронологическом порядке претендента просят поведать о своем обучении, карьере, основных обязанностях и достижениях)

- структурированное интервью (задают всем кандидатам одни и теже вопросы, просят привести примеры которые могли бы открыть важные для данной должности компетенции)

- бизнес-кейсы (кандидатам предлагается найти решения определенных заранее выдуманных ситуаций в компании, работодатель строит рабочую ситуацию и оценивает пути решения которые находят кандидаты)

-психологические и социометрические тесты

-групповое интервью (позволяет организовать массовый отбор, в таком интервью ставятся командные задачи, работодатель оценивает поведение каждого кандидата)

Примеры вопросов, которые помогут познать кандидата глубже:

| Если вы могли стать супергероем, кем бы вы стали? | вопрос позволит Вам понять, какие качества и черты являются для соискателя приоритетными. |
| --- | --- |
| Опишите работу мечты: если б Вы могли заниматься чем угодно | Вопрос поможет определить жизненные принципы, интересы кандидата, его желание работать, соответствие вашему роду деятельности. |
| Руководитель поручил вам работу не входящую в вашу ДИН | Люди не желающие выполнять дополнительные обязанности не готовы развиваться, вместе с тем будут тянуть результаты вашей команды назад. |
| Подчиненный не выполнил поставленную вами задачу. Ваши действия. | На должность руководителя не подойдет кандидат, который сам готов исправлять ошибки подчиненных. |
| Предложить кандидату более высокую должность (заменить нынешнего руководителя) | Какими принципами человек руководствуется, адекватно ли оценивает свои возможности. |
| Какие интересные задачи удавалось решать | Умеет ли соискатель нестандартно мыслить, насколько знаком с темой во время возникновения проблемы, каков был план действий, чему научились |
| Чему вы могли бы нас научить, кто является вашим авторитетом – у кого вы учитесь | Как человек мыслит |

При отборе персонала стоит учитывать следующие аспекты:

1. Подбор персонала не может рассматривается как просто закрытие штатного расписания или закрытие бреши в трудовой цепочке.

2. Необходимо рассматривать не только индивидуальные особенности и компетенции кандидата, но и совместимость данного кандидата с уже сложившемся коллективом. Для эффективности работы отдела необходимо видеть общую картину вашей команды, ее социально-психологическую совместимость и взаимодополняемость.

Библиографический список

1. Махмудова И. Н. Методы обеспечения кадровой безопасности при подборе персонала: организация бизнес-процесса //Международный научно-исследовательский журнал. – 2017. – №. 11-4 (65).
2. Романов П. Ю., Васёва О. Х. Роль подбора и отбора кадров в системе управления персоналом современной образовательной организации //Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – №. 60-1.
3. Иванова О. А., Мезенцова А. С. Роль процесса подбора персонала при формировании кадрового резерва организации //Научные исследования. – 2017. – №. 4 (15).
4. Кузяшев А. Н., Утяшев А. Т. Методы подбора персонала в организации: проблемы и пути их решения //Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – №. 11-2.
5. Красникова Я. В. Подбор персонала: современные технологии поиска и отбора персонала //Профессиональная ориентация. – 2018. – №. 2.
6. Медведева А. В. Роль системы подбора персонала в современном управлении организацией //Молодой ученый. – 2018. – №. 21. – С. 262-263.
7. Соболева Ю. П., Шепетько В. Л. Новейшие технологии и методы подбора персонала //Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции 22 февраля 2018 г. – 2018. – С. 132.
8. Махмудова И. Н., Кульметьев Р. И. Подбор персонала: организация бизнес-процесса //Вестник Самарского университета. Экономика и управление. – 2017. – Т. 8. – №. 2.
9. Агаева Н. Ю., Веретенников А. Н. Механизмы повышения эффективности и качества подбора персонала в индустрии гостеприимства //Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2017. – Т. 6. – №. 4 (21).
10. Роздольская И. В., Болотова И. С., Черкасова Д. Н. Использование технологий кадрового скоринга для решения проблемы подбора персонала в компании //Инновационная наука. – 2017. – №. 4-1.
11. Шевченко О. М., Шемаханова В. В. Необходимость оценки системы управления персоналом образовательного учреждения //СИНТЕЗ НАУКИ И ОБЩЕСТВА В РЕШЕНИИ ГЛОБАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ СОВРЕМЕННОСТИ. – 2017. – С. 167.
12. Скачкова И. Л. Совершенствование технологий подбора и отбора персонала в ООО" Компания Фьюжн" //Экономика и бизнес: теория и практика. – 2018. – №. 6.
13. Рябцова Д. Ю. Проблемы массового подбора персонала на современном этапе //Экономика и бизнес: теория и практика. – 2018. – №. 6.
14. Мацас А. А., Якимова Л. Д., Яркова С. А. Организация работы персонала в условиях цифровизации экономики //Цифровизация транспорта и образования. – 2019. – С. 278-286.
15. Тарасова А. О. Особенности найма персонала в России и в Америке //Проблемы науки. – 2018. – №. 7 (31).
16. Кузяшев А. Н., Утяшев А. Т. Методы подбора персонала в организации: проблемы и пути их решения //Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – №. 11-2.
17. Тихонов А. И., Федотова М. А., Чекан А. А. Проблемы и особенности автоматизации подбора персонала //Московский экономический журнал. – 2019. – №. 10.
18. Васева О. Х. Роль отбора и подбора кадров в системе управления персоналом //В сборнике: Наука и инновации в современных условиях сборник статей международной научно-практической конференции. – 2017. – №. 4. – С. 96-99.
19. Мурашкин Н. Г. Математическое моделирование подбора персонала //Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2017. – №. 1. – С. 18-18.

Заявка на участие в конференции

«СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ В ЦИФРОВУЮ ЭРУ»

1.Шкредова Дарья Александровна

2.02.08.1986г

3.Магистрант

4. ФГБОУ ВО «Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема», г.Биробиджан.

5. 8 (964) 827 82 64

6. [skredovad@gmail.com](mailto:skredovad@gmail.com)

7. 06.81.00 Экономика и организация предприятия Управление предприятием.

8. Название статьи: Стратегические аспекты подбора и отбора персонала.