

УДК 330

**НАЙМ И ПОДБОР ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ.
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ
ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА**

Студенты гр. 11310116 Корениха Н.А., Мишкович Н.С.

Научный руководитель – Ст. преподаватель Третьякова Е. С.

Белорусский национальный технический университет

Минск, Беларусь

Управление персоналом занимает ведущую роль в формировании эффективного управления любой организации или предприятия. Благодаря системе управления персоналом достигается заметное совершенствование процесса работы с кадрами, в котором немаловажную роль играет кадровая политика той или иной организации, то есть подбор и найм персонала. Сотрудники являются важнейшим капиталом в любой компании. От эффективности реализации кадровой политики зависит надежность, успешность и жизнеспособность выстроенных на предприятии процессов. Наем персонала — это вид управленческой деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению организационно-правовых норм и оказанию психологической поддержки со стороны администрации при оформлении работника на рабочее место в организацию. Существует два вида источников набора персонала: внутренние — за счет сотрудников самой организации и внешние — за счет ресурсов внешней среды. Внешние источники являются наиболее распространенными, так как ресурсы компании ограничены, и даже если на вакантную должность находится замещение внутри компании, то освобождается место работника, который занял первую вакансию.

На сегодняшний день существует большое количество методов, которые активно используются при подборе персонала. При этом немалый процент зарубежных компаний все чаще прибегают к новым и нестандартным методам подбора персонала. Одними из таких являются: метод подбора на основе физиогномики и соционики, метод подбора по имени, метод стресс-интервью, метод определения характера человека по отпечаткам пальцев.

Целью метода стрессового интервью является определение стрессоустойчивости претендента. Для определения степени стресс-

соустойчивости предполагаемого кандидата создаются стрессовые условия и проводится наблюдение за последующей реакцией. На основании данных наблюдений работодатель дает определенную оценку.

Метод подбора на основе физиогномики направлен на познание типа личности человека, его душевных качеств и относительного психосоматического состояния человека, путем анализа внешних черт лица и его выражения.

Метод на основе соционики изучает способность человека к восприятию и переработке и выдаче информации.

Метод отбора по имени, а так же сочетанию имени, фамилии и отчества предполагаемого кандидата. Суть данного метода заключается в банальном предположении имени возможного кандидата и той или иной профессии. Например, по данным кадрового агентства «Квадрат», среди бухгалтеров наиболее популярное имя Наталья.

Метод определения характера человека по отпечаткам пальцев. Данный метод основан на определении интеллектуальных способностей человека исходя из особенностей строения кожного покрова на подушечках пальцев рук (т. е. отпечатки пальцев) [1].

Однако в настоящее время не существует стопроцентного метода в подборе персонала, подходящего для всех организаций. В то же время при одновременном использовании нескольких методов можно достигнуть поставленных целей.

Подводя итоги данного анализа можно считать, что выявление возможностей более широкого использования форм и методик подбор персонала благоприятно сказывается на функционировании и конкурентоспособности предприятия в Республике Беларусь.

Литература

Денисова, А. В. Нетрадиционные методы подбора персонала: особенности применения и рейтинг популярности / А. В. Денисова // Бизнес семинары и тренинги [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.b-seminar.ru/article/show/188.htm>. – Дата доступа : 15.04.2019