

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Студенты гр.11310116 Назарович А.Д., Предко П. А.

Научный руководитель – ст. преподаватель Третьякова Е.С.

Белорусский национальный технический университет

Минск, Беларусь

Персонал является важной составляющей частью любого предприятия. От его квалификации и уровня навыков зависит эффективность работы предприятия.

Как правило, подбором персонала занимается отдел кадров, их работа может быть основана на двух аспектах: своевременное заполнение вакансий для поддержки на должном уровне объема производства и организация работы с постоянным увеличением квалифицированного персонала, нацеленного на результат, который выведет организацию на более высокий уровень.

Подбор персонала – это система мер, предусматриваемых организацией для привлечения работников, обладающих необходимыми профессиональными навыками и моральными качествами и способных выполнять на производстве все должностные обязанности. С точки зрения организации на подбор работников влияют три основных фактора: уровень выдвигаемых требований к персоналу, общая кадровая политика, сложившийся имидж организации, включая оплату труда [1].

Во избежание трудностей при подборе персонала должны быть четко и верно сформулированы все требования к соискателю, его обязанности. Так же одной из проблем, с которой работодатель может столкнуться при подборе персонала – неверная интерпретация результатов отбора, что приводит к ошибочной оценке профессиональных и личностных качеств кандидата.

Для оценки кандидатов при подборе персонала предприятия используют такие методы, как интервью, тесты профессиональных знаний и бизнес-кейсы.

Интервью является эффективным подходом при подборе персонала, в ходе которого можно выявить наличие личных и профессиональных качеств соискателя исходя из его предыдущего опыта работы.

Тесты профессиональных знаний допустимо применять для оценки кандидатов, у которых имеется предыдущий опыт работы. Такой метод определяет уровень необходимых профильных знаний претендентов на такие профессии как инженер, бухгалтер, финансист.

Самым современным методом оценки кандидатов является бизнес-кейс. При использовании этого метода приводится пример рабочей ситуации, которую кандидат должен разрешить. Бизнес-кейс позволяет определить качества человека, его компетенции, способность к решению нестандартных ситуаций.

Как правило, методы оценки используют целыми группами для более подробной и точной оценки подбираемого персонала.

Проблематика подбора персонала всегда являлась значимой и остается таковой по сей день. Данная тема является актуальной, так как эффективность работы предприятия носит ведущий характер.

Литература

Дайнеко, А. В. Современные тенденции в управлении персоналом/А. В. Дайнеко, Б. М. Жуков. – Москва: Академия естествознания, 2009. – 368с.