

## **Секция «Государственное и муниципальное управление»**

### **Отбор персонала – важнейший этап рекрутинга персонала**

***Кокурина Мария Николаевна***

*Студент*

*Волгоградский филиал РАНХиГС, Государственного и муниципального управления,  
Волгоград, Россия*

*E-mail: kokurina\_maria@mail.ru*

Отбор персонала – важнейший этап рекрутинга персонала

На протяжении последних лет место управления персоналом в системе менеджмента многократно изменялось. Пересматривались теоретические взгляды, подходы и методические базы ученых и практиков, работающих в этой сфере. Совершенствование производственных, информационных и управленческих технологий, а также глобальная переоценка индивидуальных и общечеловеческих ценностей позволили наиболее близко подойти к решению центральной проблемы человечества: преодолению противоречий между человеком и организацией. Сегодня всем понятно, что сила организации заключается в человеческом капитале.

В прошлом отбор персонала считался довольно простым мероприятием. Начальник лично беседовал с желающими и сам распределял их, руководствуясь при этом исключительно своей интуицией. Решения принимались на основе предпочтений начальника. Позднее появились методы отбора, направленные на совершенствование интуитивно принимаемых решений в этой области. При этом работа с кадрами сводилась, как правило, к мероприятиям по набору и отбору рабочей силы. Идея заключалась в том, что если организации удалось найти нужных людей, они смогут выполнить необходимую ей работу.

На смену теории, рассматривающей персонал как издержки, которые надо сокращать, появилась теория управления человеческими ресурсами, в соответствии с которой персонал представляет собой один из ресурсов фирмы, которым надо грамотно управлять, создавать условия для его развития, вкладывать в него средства.

Управление персоналом сегодня — это самостоятельная сфера деятельности руководителей и специалистов. От квалификации решений в системе набора, отбора, и найма работников зависят в значительной степени экономические результаты деятельности любой организации.

Актуальность данной темы заключается в том, что в современной рыночной системы в России большую значимость приобретает рынок трудовых ресурсов. Поэтому политика предприятия по отбору кадров является главенствующей и играет важную роль для достижения миссии и целей организации. Отбор кадров направлен на улучшение работоспособности организации, увеличение эффективности ее деятельности, и конечно же, на развитие персонала.

От того, насколько эффективно поставлена работа по отбору персонала, в значительной степени зависит качество людских ресурсов, их вклад в достижение целей организации и качество производимой продукции или предоставляемых услуг.

Ошибки при отборе кадров – особенно когда речь идет о руководящих кадрах – слишком дорого обходятся организации. Потери организации от ошибочных решений,

аварий, брака – это только часть тех расходов, которые приходится нести в результате неудовлетворительной работы по отбору новых кадров.

По мере подъема российской экономики все больше предприятий начинает сталкиваться с необходимостью развития эффективной системы отбора новых работников, отвечающей современным требованиям. Однако при организации системы отбора кадров многие предприятия сталкиваются с рядом проблем.

При этом можно выделить главную проблему: во многих организациях проблему отбора новых работников пытаются решать бессистемно, нетехнологично, без учета существующего опыта работы в этой области.

Поэтому необходимо делать правильные выводы относительно развития и совершенствования технологий отбора персонала.

Если организация сможет учитывать и применять в своей работе существующий опыт и полученные знания в данной области, то она будет обеспечена наиболее квалифицированными кадрами.

### **Литература**

1. Актуальные проблемы управления персоналом / под ред. Ю.П. Платонова. - СПб.: Делком, 2004. - 286 с.;
2. Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2008. – 282с.;
3. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта. – М.: Центр, 1998г., 160 с.;
4. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина – 2-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ, 2009. – 560с.;
5. Управление персоналом организации: Учебник для вузов /Под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М: ИНФРА-М, 2007. – 638с.;
6. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестации: Учебное пособие для студентов вузов. / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова – М: Издательство «Экзамен», 2003. – 335с;