

УДК 005.95/96

Карпенко Д.С.,

*студент 3 курса, кафедра государственного управления и
менеджмента*

*Батарчук Д.С., кандидат педагогических наук, доцент
Брянский филиал РАНХиГС, Россия, г. Брянск*

РОЛЬ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье актуализируется роль отбора персонала в современной организации. Уточняются существенные характеристики отбора персонала, обосновывается его необходимость и значимость в системе управления персоналом. Приводятся концептуальные позиции исследователей и обобщаются выводы о взаимосвязи качественного отбора персонала и эффективностью функционирования организации.

Ключевые слова: отбор, персонал, организация, управление персоналом.

Karpenko D.S.,

*3th year student, Department of Public Administration and
Management*

*Batarchuk D.S., Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor
The Bryansk Branch of RANEPА, Russia, Bryansk*

THE ROLE OF PERSONNEL SELECTION IN A MODERN ORGANIZATION

Annotation: Actualizes the role of personnel selection in a modern organization in the article. The essential characteristics of personnel selection are clarified; its necessity and significance in the personnel management system are justified. The article presents the conceptual positions of researchers and summarizes the conclusions about the relationship between the qualitative selection of personnel and the effectiveness of the organization's functioning.

Key words: selection, personnel, organization, personnel management.

Человеческие ресурсы организации на современном этапе развития управленческого взаимодействия имеют первостепенное значение. Долгосрочную гарантию конкурентоспособности, роста, достижения организационно-управленческих целей обеспечивает персонал, качество которого проявляется в личностно-профессиональных характеристиках. Одной из важных и главных задач современной системы управления является своевременная, надежная и эффективная организация процедуры отбора персонала с применением современных методов, ориентированных не только на подтверждение способности выполнять трудовые функции, но и прежде всего учитывающие личностно-профессиональные особенности кандидатов.

Руководители организаций все чаще осознают роль отбора персонала и его своевременную организацию. Роль отбора воспринимается сегодня как необходимый элемент системы управления персоналом, задача управления, обеспечивающая качественный персонал, ресурсы которого создают успех, процветание и долгосрочное развитие в общей конкурентной среде организаций.

Значимость отбора персонала проявляется в необходимости прогнозировать результаты отбора и их влияние на работу организации. Система управления в современной организации может быть эффективной только при условии соответствия характеристик персонала решаемым задачам. В основе отбора персонала – ориентация на принцип учета человеческих ресурсов, потенциал, профессиональные и личностные качества, способности, социальные компетенции. Качественный отбор персонала способствует профилактики конфликтов в организационной среде, является фактором развития персонала, создает ситуацию успешности и гармонизации управленческого взаимодействия.

Проблема отбора персонала является в современных условиях развития общества востребованной и актуализируется в многочисленных

трудах ученых и практиков в сфере управления персоналом и менеджменте.

Проблематика организации отбора персонала представлена широким спектром работ ученых, в частности: В.Р. Веснин, В.В. Лукашевич, Е.Б. Моргунов, Г.И. Михайлина, С.И. Сотникова, А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин, В.М. Маслова, С.А. Шапиро, С.В. Шекин, Р.Г. Мумладзе, А.В. Дайнека, В.П. Пугачев; различные методы отбора персонала описаны в трудах Н.В. Деминой, А.В. Согриной, Т.Н. Черновой, Ю.Н. Арсеньева, С.Г. Авруцкой, Т.Ю. Воробьёвой, М.В. Зелинской, Е.С. Пронина, Е.В. Луценко, В.В. Ермоленко, Н.С. Минасовой, и др.

Большой вклад в разработку проблем организации отбора персонала внесли О.Н. Аллин, Н.И. Сальникова, Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова, А.О. Блинов, О. В. Василевская, Е. С. Шинкевич, А.А. Нагорняк, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова и другие исследователи.

Согласно Д.А. Аширову и Л.А. Резниченко «отбор» персонала рассматривается как вид управленческой деятельности, благодаря которому у организации появляется возможность производить отбор подобранных кандидатов на свободную должность, таким образом, чтобы кандидат соответствовал необходимым критериям для организации и выполняемым в процессе профессиональной деятельности функциям[1].

Отбор персонала, являясь одним из видов управленческой деятельности, преследует организационную цель. Разделяя точку зрения А.Я. Кибанова, И.Б. Дураковой, в качестве главной цели отбора выступает набор кандидатов высокопрофессионального уровня, обладающих профессиональной культурой деятельности и общения, определение потенциала персонала и его реализация в конкретных современных сложившихся условиях организации[2].

Отбор персонала является также фактором перспективного развития человеческих ресурсов, поскольку его результаты дают возможность

учитывать индивидуальный опыт, личностно-профессиональные характеристики, целевые установки персонала.

Однако, Н.В. Демина в своих трудах подчеркивает, что в большинстве современных организаций России и мира в целом службами управления персоналом отбор не рассматривается как единая концепция работы с кадрами [3]. Важно также учитывать, что разные применяемые методы отбора персонала часто находятся во взаимной противоречивости. Следовательно, отсутствие должного научного осмысления и практической разработанности процесса отбора кандидатов на вакантную должность часто приводит к разобщенности в подходах к сущности и содержанию, а также к построению четкой управленческой модели в которой отбор значится как неотъемлемый компонент системы управления, взаимодействующий с другими процессами в управлении кадрами.

Особого внимания заслуживают выводы известного ученого в контексте управления персоналом А.Я. Кибанова. Исследователь указывает на «триаду ожиданий», в которой отводится значимая роль организации, обществу и личности. А.Я. Кибанов обращает внимание на то, что отбор в организации представляет собой позитивное эволюционное развитие, позволяет оценить пригодность кандидатов на конкретную должность[1]. Иными словами, согласно С.В. Петряковой, отбор персонала выступает одним из ведущих условий успешности организационного развития[4].

Как утверждает Н.В. Хадасевич, в процессе отбора некоторые «новые» работодатели совершают ошибки, прибегая к сбору информации о кандидате методом информационной справки от прежних работодателей[5]. Такой способ является на современном этапе организационных отношений не только не эффективным, но и

необъективным, поскольку не исключается личностный фактор.

Следует отметить, что отбор персонала – это не только один из самых проблемных, но и необходимых процессов в жизни организации. Важной задачей кадровой службы, центра оценки персонала, руководителей остается поиск и создание оптимальных условий данного процесса. Необходимо чтобы процедура отбора осуществлялась на основе передовых инновационных, надежных методов, с максимальной эффективностью и низкими затратами как эмоциональными, временными и материальными для кандидата и организации в целом.

Таким образом, функциональная значимость отбора кандидатов заключается в способности персонала эффективно выполнять не только свои трудовые обязанности, но и стремится к повышению своего личностно-профессионального уровня, быть значимым ресурсом конкурентоспособной организации.

Использованные источники:

1. Аширов Д.А., Резниченко Л.А. Управление персоналом. / Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права, М., 2004. -193 с.

2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие. - М.: Инфра-М, 2009. -301 с.

3. Демина Н.В. Сущность и содержание отбора персонала как функции кадрового менеджмента // Научные проблемы гуманитарных исследований. – 2013. – № 12. – С. 60-72.

4. Петрякова С.В. Совершенствование отбора персонала // Образование и право. – 2020. – №2. – С. 232-235.

5. Хадасевич, Н.В. Развитие потенциала персонала организации // Кадровик. – 2010. - №1. – С.6-11.