

УДК 005.95/96

*Темнова Е.А.,  
студент 3 курса, кафедра государственного управления и  
менеджмента*

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

## **ОТБОР ПЕРСОНАЛА КАК СОВРЕМЕННАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА**

Аннотация: В статье рассматривается отбор персонала как важная управленческая проблема. Конкретизируется сущность понятия «отбор» персонала, обозначаются традиционные и нетрадиционные методы отбора. Даются характеристики этапов отбора персонала в технологической цепочке. Отмечается роль комплексного подхода в процедуре отбора персонала на вакантные должности. Определяется взаимосвязь между качественным подходом к процедуре отбора кандидатов и результатами функционирования организации.

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

*Temnova E.A.,  
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*

## **PERSONNEL SELECTION AS A MODERN MANAGEMENT PROBLEM**

*Annotation: The article considers personnel selection as an important managerial problem. The essence of the concept of "selection" of personnel is*

*specified, traditional and non-traditional methods of selection are designated. The characteristics of the stages of personnel selection in the technological chain are given. The role of an integrated approach in the personnel selection procedure for vacant positions is noted. The relationship between the qualitative approach to the candidate selection procedure and the results of the functioning of the organization is determined.*

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

В современных организационных отношениях вопрос отбора персонала имеет первостепенное значение. Процесс организации отбора персонала является одной из значимых управленческих функций, определяющих эффективность деятельности и перспективное развитие организации. Как известно, эффективность деятельности организации и достижение общезначимых организационных целей невозможно без высококвалифицированного мотивированного на успех персонала. В этой связи актуализация отбора персонала на современном этапе развития организаций является не только важным, но и первостепенно необходимым процессом.

В вопросах отбора кандидатов на должность имеет значение не только количественные и качественные характеристики претендентов, но и специалистов, профессионалов в вопросах применения надежных инструментов оценки кандидатов на вакантные должности.

Отбор персонала является одной из управленческих проблем любой организации, поскольку является ответственным и важным процессом, определяющим качественное содержание кадрового потенциала. Отбору персонала следует уделять особое и пристальное внимание. Крайне необходимо достоверно оценивать профессиональные знания, умения, навыки, опыт деятельности, учитывать и определять личностные качества персонала, необходимые в конкретных видах деятельности.

Обращаясь к трудам М.В. Ступиной, мы обращаем внимание на то,

что в определении понятия «отбор», автор делает акцент на процесс, дающий возможность организации выбрать кандидатов на желаемую должность на основе тех критериев, которые обусловлены спецификой профессиональной деятельности и требованиями к профессионализму личности [1].

На специалистов по отбору персоналом всегда возлагается высокий уровень ответственности, их главная задача качественно провести работу по анализу личностно-профессиональных возможностей претендентов на выполнение работы в организации, отобрать лучшего и надежного сотрудника. Следовательно, решая обозначенную задачу необходимо определить и применять только эффективный инструментарий, включающий методы и способы диагностики профессиональных способностей. Такой инструментарий, используемый в процессе отбора кандидатов на вакантные рабочие места должен осуществляться на основе комплексного подхода и учитывать ориентацию персонала на понимание и следование миссии организации, ее философии, организационной «кровной» цели, принципам, традициям, ожиданиям, ценностно-ориентационному единству коллектива организации или предприятия.

Если говорить о системе управления персоналом, то процесс отбора является одной из ее составных частей. В современном мире, в организациях используется широкий спектр методов и приемов отбора. Среди наиболее часто применяемых, известных и традиционных, выделяют следующие методы: анализ резюме, анкетирование, интервью, тестирование, в том числе психологическое, собеседование. Анализ исследований С.Г. Авруцкой, Т.Ю. Воробьевой показывают, что в процессе отбора персонала также применяются нетрадиционные методы: оценка компетенций, стрессовое интервью, решение кейсов и другие, специфические, применение которых зависит от содержания трудовой деятельности и особенностей организации [2].

Особое внимание на современном этапе совершенствования управленческого процесса в части отбора персонала уделяется технологическому подходу. Известно, что в настоящее время все более популярным и востребованным становится рекрутинг персонала. В этой связи исследователями С.В. Петряковой, О.С. Горбуновой, Л.М. Стахеевой, Н.Б. Фатеевой обозначены подпроцессы отбора персонала:

– начальный этап (определяются потребностные составляющие в персонале для организации, анализируется и конкретизируется штатное расписание, осуществляется постановка цели организации, что связано, прежде всего, с необходимостью разработки и предъявления конкретных требований к претенденту на вакантную должность);

– анализ требований, предъявляемых к вакантной должности (происходит конкретизация и соотношение трудовых функций специалиста с предлагаемыми видами деятельности и в соответствии с профессиональным стандартом профессиональной деятельности и квалификационным справочником);

– закрепление квалификационных требований (один из важных этапов на котором закрепляются установленные квалификационным справочником или профессиональным стандартом (при его утверждении) требования в конкретных документах, одним из которых является должностная инструкция. Также уделяется внимание определению личностно-деловых качеств претендентов на должность);

– осуществление поиска источников кадрового пополнения (используются современные методы привлечения претендентов на вакантные должности);

– подбор методов отбора (осуществления выбора наиболее эффективного метода отбора для оценки определенной функции трудовой деятельности или составление комплекса методов)[3].

Следует отметить, что только при условии соблюдения этапов

технологической цепочки и их содержательного наполнения, возможно, качественно осуществить процедуру привлечения, подбора и отбора кадров для трудовой деятельности в организации. Отбор позволяет оценить качественные характеристики и адресно осуществить выбор претендентов на вакантную должность.

Таким образом, подбор персонала является сложным и ответственным процессом, от которого зависит содержание трудовой деятельности, перспективное развитие организации. Современное научное сопровождение управленческого процесса открывает новые возможности для применения разнообразных научно обоснованных и эмпирически проверенных методов отбора персонала в организацию. Комплексный подход в отборе персонала обеспечивает разностороннее изучение претендентов и выбор лучших. Качественный отбор персонала определяет стратегическое управление в организации и достижение ее цели.

#### **Использованные источники:**

1. Ступина М.В. основы управления персоналом: учебное пособие. – Волга: ВоГУ, 2014. – 111 с.

2. Авруцкая С.Г., Воробьева Т.Ю. Современные методы отбора персонала в России // Успехи в химии и химической технологии. Экономика и бизнес. – 2014. – Т. 8. – №4 (153). – С. 107-109.

3. Петрякова С.В., Горбунова О.С., Стахеева Л.М., Фатеева Н.Б. Совершенствование отбора персонала// Образование и право. – 2020. – №2. – С. 232-235.

4. Карпенко Д.С., Батарчук Д.С. Роль отбора персонала в современной организации // Экономика и социум. – 2021.- №1-2 (80). – С. 860-863.

5. Петрова Е.С., Батарчук Д.С. Современные методы оценки персонала // Экономика и социум. – 2018.- №6 (49). – С. 1700-1703.