

Шопски Васил Николов,

Магистр Института инженерных и цифровых технологий

НИУ «БелГУ» Россия, г. Белгород

Shopsky Vasil Nikolov,

Master of the Institute of Engineering and Digital Technologies

NRU "BelGU" Russia, Belgorod

Свиридова Ирина Вячеславовна,

Преподаватель Инжинирингового колледжа

НИУ «БелГУ» Россия, г. Белгород

Sviridova Irina Vyacheslavovna,

College of Engineering Lecturer

NRU "BelGU" Russia, Belgorod

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДОВ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

ДЛЯ ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

COMPARATIVE ANALYSIS OF PERSONNEL RECRUITMENT

METHODS FOR A TRADING ORGANIZATION

Аннотация: в данной статье описан сравнительный анализ подбора персонала для торговой организации, изучены различные методы.

Ключевые слова: подбор персонала, методы подбора, кадры.

Abstract: This article describes a comparative analysis of the selection of personnel for a trade organization, studied various methods.

Keywords: personnel selection, selection methods, personnel.

Работа любой российской организации неизбежно связана с необходимостью комплектования штата. Отбор новых работников не только обеспечивает режим нормального функционирования организации, но и закладывает фундамент будущего успеха. От того, насколько эффективно поставлена работа по отбору персонала, в значительной степени зависит качество человеческих ресурсов, их вклад в достижение целей организации и качество производимой продукции или предоставляемых услуг. Поиск и отбор персонала является продолжением кадровой политики российских

предприятий, реализуемой предприятием, и одним из ключевых элементов системы управления персоналом, тесно увязанным практически со всеми основными направлениями работы в этой сфере.

Актуальность темы обосновывается тем, что в современных условиях рыночных отношений и рынка рабочей силы подбору и найму кадров придается особо важное значение, так как меняется общественный статус работника, характер его отношений к труду и условиям продажи рабочей силы. Управление персоналом должно носить комплексный характер и строиться на концепции, согласно которой работники организации рассматриваются как человеческий ресурс или человеческий капитал. Одними из важных видов деятельности по управлению человеческими ресурсами являются отбор и найм персонала.

В настоящее время при подборе потенциального кандидата используют сразу несколько методов, которые направлены на всестороннюю оценку сотрудников торговой организации. Такая комплексная система подбора позволяет включать в себя следующий ряд методов:

- тесты по профессиональную пригодность потенциального сотрудника на вакантную должность – в ходе прохождения данного теста происходит оценка психофизиологических качеств человека, его умений выполнять определенную работу. Для таких целей существует тест Кеттелла, который в наибольшей степени подходит для профессионального подбора, потому что ориентирован на выявление наличия и степени выраженности, основных пятнадцати психологических особенностей и свойств характера, которые присущи всем без исключения лицам;

- общие тесты способностей потенциального сотрудника на вакантную должность - в ходе прохождения данного теста происходит оценка общего уровня развития и отдельных особенностей мышления, внимания, памяти и иных внешних психических функций человек;

- биографические тесты и изучение биографии потенциального кандидата - в ходе прохождения данного теста происходит оценка основных

аспектов анализа, таких как: семейные отношения, характер образования, физическое развитие, главные потребности в жизни и интересы, особенности интеллекта и общительность;

- личностные тесты потенциального кандидата - в ходе прохождения данного теста происходит оценка уровня развития отдельных личностных качеств или отнесенность человека к определенному типу (оценивают скорее предрасположенность человека к определенному типу поведения и потенциальные возможности);

- интервью с потенциальным кандидатом - в ходе прохождения данного теста происходит беседа, которая направлена на сбор данных об опыте, уровне знаний и оценку профессионально важных качеств потенциального кандидата;

- групповые методы подбора потенциального кандидата – в ходе прохождения данного подбора специалист, который занимается подбором, собирает ряд потенциальных кандидатов и оценивает их достоинства и недостатки в процессе использования групповых оценочных процедур;

- рекомендации – важно обратить внимание на то, откуда представляются рекомендации, и на то, каким образом они оформлены. Ряд предприятий особенно требовательны к оформлению такого рода документации, потому что для получения рекомендации необходимы данные от непосредственного начальника того человека, которому данная рекомендация представляется;

- нетрадиционные методы – ряд торговых предприятий используют полиграф, психологический стрессовый показатель, тесты на честность или отношение к чему-либо, установленному организацией, алкогольный и наркотический тест, виды психологического анализа в целях выявления мастерства кандидатов для возможной работы в торговой организации.

Необходимость применения комплекса различных методов в процессе подбора связана с тем, что ни один из предлагаемых методов по отдельности не дает исчерпывающих данных, на основании которых можно было бы

принять правильное решение о приеме потенциального кандидата на работу. Только дополняя результаты, которые были получены с помощью одного метода, а также данными, которые были собраны при помощи других методов, можно рассчитывать на то, что отобранные потенциальные кандидаты будут максимального соответствовать установленным критериям подбора и полностью устроят торговое предприятие.

Главный принцип выбора методов заключается в максимизации вероятности выявления наиболее квалифицированных потенциальных кандидатов. Каждая торговая организация вынуждена адаптировать или перерабатывать уже существующие приемы и методы под свои нужды и цели, соизмеряясь именно со своими возможностями, ограничениями и поставленными целями.

Таким образом, основным условием эффективности процесса поиска и подбора персонала является его технологичность, то есть наличие четких процедур, регламентирующей документации, стандартных форм, бланков и иных материалов, которые используются при отборе, отлаженная система хранения данных и открытость для систематического анализа получаемых результатов.

Основной задачей при подборе на работу персонала является удовлетворение спроса на работников в качественном и количественном отношении. Отбору работника предшествует четкое представление о функциях, которые он будет исполнять, задачах и должностных обязанностях, правах и взаимодействии в организации. Исходя из заранее сформулированных требований, выбирают подходящих людей на конкретную должность, и соответствию качеств претендентов требованиям предается большое значение.

Поиск и отбор кадров традиционно рассматривается как функция кадровых служб. Однако эффективный процесс отбора персонала всегда требует участия в нем руководителей тех подразделений, в которые отбираются новые работники. Это предполагает знание руководителями

основных принципов и процедур, используемых при отборе кадров, и обладание необходимыми для этого навыками. Особенно это актуально для небольших организаций, где подбор кадров осуществляется в основном первым руководителями или руководителями подразделений.

Таким образом, наиболее эффективным методом адаптации персонала является наставничество. В результате регулярных контактов менеджера-наставника с новым работником можно сделать вывод об эффективной адаптации по таким показателям, как отсутствие напряжения, страха, которые раньше вызывала работа, инициативность сотрудника, заинтересованность его в повышении квалификации, установление дружеских связей с коллегами по работе.

Данные нововведения помогут снизить текучесть кадров, повысить производительность труда, культуру управления, согласовать работу всех подразделений, сократить потери рабочего времени, повысить культуру производства, уровень трудовой дисциплины и, наконец, объем и качество продукции.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алавердов, А. Р. Менеджмент персонала в коммерческом банке / А.Р. Алавердов. - М.: Маркет ДС, 2018. - 360 с.
2. Пряжников, Н. С. Мотивация трудовой деятельности / Н.С. Пряжников. - М.: Academia, 2018. - 338 с.