***Тараканов Сергей Иванович,***

***ХГУ им. Н.Ф. Катанова, Россия***

**ОТБОР ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Вот уже не один год отбор кадров на предприятии является ключевой функцией управления организацией по причине того, что именно кадры обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, находящихся в распоряжении предприятия. Нельзя забывать, что именно работники делают фирму конкурентоспособной и улучшают ее экономические показатели.

Отбором персонала принято считать процесс, который заключается в выборе сотрудников на предприятии, исходя из ряда определенных критериев (опыт, образование, личные качества и т.п.). Основная цель данного процесса – набор сотрудников с высокой производительностью труда и культурой работы, а также выявление возможностей, взглядов и ценностных ориентиров кандидата с целью определения его соответствия условиям работы. Данную задачу вправе осуществить менеджеры или иные работники, которые контролируют интересы компании. Непосредственно поиск и отбор сотрудников принято рассматривать как функцию кадровых служб, но нельзя забывать о значимости участия в данном процессе руководителей тех подразделений, для которых набираются новые работники. Следовательно, им необходимо знание основных принципов и процедур, а также обладание определенными навыками, которые должны использоваться при отборе персонала.

Итак, первый этап – это расчет и планирование потребности в персонале: данная процедура максимально эффективна тогда, когда руководитель четко представляет, какой работник ему необходим и какие проблемы он намерен решить с помощью нового специалиста. Вторым этапом является формирование требований к вакантной должности. Третий этап заключается в определении регламента процедуры подбора персонала (мероприятия по процедуре, сроки, необходимые на подбор, должностных лиц, необходимые документы). Четвертым этапом процедуры подбора персонала является оценка кандидата на вакансию и отбор подходящего работника. Необходимо сказать, что качественная работа с документами кандидатов существенно экономит временные затраты, позволяя наиболее эффективно подобрать необходимый персонал. Предпоследний этап включает в себя непосредственно оформление трудовых отношений, а шестой, заключительный, заключается в адаптации работника в организации.

Далее перейдем к классическим способам отбора персонала. К ним принято относить собеседование, анкетирование, тестирование и резюме. Это традиционные методы подбора и отбора персонала, проверенные и испытанные на соискателях огромного количества компаний. Однако, в последнее время, все большую актуальность приобретают нетрадиционные способы. Теперь рассмотрим подробнее некоторые из них:

1. Стрессовое или шоковое интервью как метод отбора персонала - заключается в создании стрессовых условий для соискателя и анализ его действий в нестандартной обстановке;

2. Графология - метод состоит в том, что потенциального сотрудника просят написать что-то и подвергают анализу не текст, а почерк соискателя. Отметим, что в нашей стране этот метод нераспространен, а вот во Франции – это традиция;

3. Антропологический метод - работника принимают в компанию на основании оценки строения черепа, положения губ, или же величины надбровных дуг. Хотелось бы отметить, что данному способу уже более 150 лет.

Необходимо отметить, что из всех перечисленных нетрадиционных методов отбора кандидатов нет ни одного такого, который гарантировал бы 100% правильность выбора. Правда, и у традиционных методов отбора такой гарантии тоже нет. Именно поэтому руководители «пробуют» на соискателях абсолютно все, что только могут придумать. Многие отечественные менеджеры отмечают, что российская практика отбора и найма персонала в последние годы все больше тяготеет к профессиональному уровню отбора, вбирая в себя западную практику, а также во многом ориентируясь на нее. К сожалению, в нашей стране весомые позиции занимает определенная специфика российского найма - принятие на работу «по блату». Можно выделить следующие тенденции развития современного отбора персонала под влиянием информационных технологий:

1. Во- первых, это постоянное внедрение инноваций в фирме, что повышает потребность в сотрудниках- инноваторах. Яркий пример этому – компании Apple и Google, которые смогли наглядно показать топ-менеджерам, насколько мощным и эффективным может быть экономическое влияние сотрудников-инноваторов;

 2. Во-вторых, на смену резюме придут профили потенциального работника в социальных сетях;

3. В-третьих, особую популярность набирают мобильные приложения для отбора персонала - потребность мгновенно и напрямую откликаться на вакансии с мобильного телефона постепенно станет обычным явлением;

4. В-четвертых, более актуальным становится видеоинтервью работника.

В заключении можно сказать, что прием подходящего кандидата на работу является важной и ответственной задачей руководства предприятия или организации в целом. От того, как качественно проведена процедура процесса отбора кадров, в дальнейшем может сказаться на работе данного предприятия, его прибыльности и существовании. Отбор новых высокоспециализированных кадров должен не только обеспечить режим эффективного и бесперебойного функционирования организации, но также закладывает фундамент будущего успеха и процветания фирмы в целом.