

УДК 331.108

Сущность подбора, отбора и набора персонала¹

Исаева Екатерина Игоревна, студент, Юридический институт ВлГУ, vasina-ekaterina.vasina@yandex.ru

Данная статья посвящена изучению сущности подбора, отбора и набора персонала в контексте управления человеческими ресурсами. В статье рассматриваются основные аспекты каждого этапа процесса подбора и отбора персонала, включая их определение, цели, методы и инструменты.

Ключевые слова: подбор персонала, отбор персонала, набор персонала, управление человеческими ресурсами.

В современном мире успешное функционирование любой организации немисливо без грамотно организованного управления человеческими ресурсами (далее — УЧР). Человеческий капитал становится ключевым фактором конкурентоспособности компаний, поэтому эффективный процесс подбора, отбора и набора персонала играет важнейшую роль в достижении успеха.

Одним из факторов, определяющих перспективное развитие предприятия, является сформированный кадровый потенциал. Основные этапы формирования кадрового потенциала — отбор, подбор и найм персонала.

Сегодня система, связанная с отбором, подбором и наймом сотрудников в субъект хозяйствования является непростой, обновляющейся совокупностью технологий, способов, методов организации работы с сотрудниками. От эффективности их осуществления зависит результативность настоящего время система отбора и подбора персонала является функционирования системы по управлению кадрами. На данный момент качество персонала является ключевым показателем. Он используется для определения экономического положения субъекта хозяйствования.

Управление кадрами — основная область жизни субъекта хозяйствования. Она необходима для того, чтобы повысить уровень ее эффективности [1].

Зачастую сегодня происходит неверное применение понятий: подбор, отбор, наем сотрудников, которые воспринимаются в качестве синонимов. Однако это является не верным, т. к. указанные понятия являются различными, обозначающими разные этапы по обеспечению компании кадрами. И так, подбор персонала — это ряд мероприятий, направленных на привлечение претендентов, которые обладают качествами, которые нужны для достижения задач, стоящих перед компанией. Грамотно составленные мероприятия, относящийся к данному направлению подготовки сотрудников разрешит ряд проблем, связанных с функциональной деятельностью, послужит основой в будущем для комфортного учебного процесса.

Ключевой задачей отбора кадров выступает сбор данных о профессиональных возможностях соискателей, личностных особенностях, жизненных и карьерных целях и т. д. Менеджеры по персоналу давно осознали значимость качественных процедур по отбору кадров. При этом комплексный подход в выборе методов играет приоритетное значение, т. к. обеспечивает получение объективной информации о кандидатах и принятию верных решений. Профессиональный отбор должен носить комплексный характер и включать мероприятия как организационного, так и психологического плана. Организационный отбор связан с решением вопроса о профессиональном, культурном, общеобразовательном, юридическом и тому подобном соответствии кандидатов вакантным должностям [2].

Найм персонала — процесс, который направлен на отбор перспективных специалистов и дальнейшее формирование штата квалифицированных сотрудников. Этот процесс затрагивает несколько комплексов предприятия, основные из них: комплекс услуг по поиску персонала, отбор персонала, который проходит в несколько этапов и прием сотрудников. Все эти процессы взаимосвязаны и взаимозависимы, а также направлены на один общий результат. Поиск персонала может происходить различными способами и в этом процессе могут быть задействованы различные сотрудники и структурные подразделения предприятия [3].

Сущность системы найма заключается в комплексном и своевременном удовлетворении потребностей предприятия в персонале. Сущность найма и отбора персонала может незначительно отличаться в зависимости от профиля организации. Но основная идея этого процесса заключается в удовлетворении не только количественных, но и качественных потребностей. Сотрудники предприятия должны иметь определенные знания, которые соответствуют профилю деятельности предприятия, а также профессиональные и личностные качества, которые будут соответствовать определенной должности.

Все вышеуказанные понятия позволяют увидеть, что наем персонала — сложный и важный этап, в процессе которого предприятие обеспечивает себя высококвалифицированными сотрудниками для эффективного функционирования системы управления персоналом и организации в целом.

Процесс набора персонала включает в себя систематическую процедуру от подбора кандидатов до организации и проведения собеседований и требует много ресурсов и времени.

Исходя из сущности системы найма персонала, можно определить, что роль данного процесса заключается в создании резерва кандидатов для всех должностей, предусмотренных конкретным предприятием. При этом учитываются тенденции, связанные со структурой персонала и возможные изменения в деятельности предприятия. Большинство ведущих предприятий предпочитают, чтобы отбор персонала проводил руководитель организации, поскольку он обладает наибольшей информацией о всех возможных изменениях в деятельности предприятия, а также об актуальных потребностях предприятия в человеческих ресурсах и квалифицированных кадрах.

Давайте рассмотрим суть и значения этих процессов более подробно. Подбор персонала — это первый этап процесса управления кадрами, направленный на привлечение наиболее подходящих кандидатов для вакансий в организации. Он начинается с определения потребностей предприятия в новых сотрудниках и завершается формированием пула потенциальных кандидатов. Основная задача подбора — выбрать среди множества претендентов тех,

¹ Научный руководитель: Пылаева Александра Сергеевна — старший преподаватель кафедры государственного права и управления таможней деятельностью, Юридический институт ВлГУ.

чьи навыки, знания и личностные качества наилучшим образом соответствуют требованиям вакансии и корпоративной культуре компании [5].

Отбор персонала — это следующий этап, на котором происходит выбор наиболее подходящих кандидатов из числа претендентов, прошедших этап подбора. Отбор осуществляется на основе оценки компетенций, профессиональных навыков, опыта работы и личностных качеств кандидатов, а также их соответствия требованиям предприятия. Этот этап требует внимательного анализа и компетентного принятия решений, чтобы выбрать наилучших из лучших.

Набор персонала. Последний этап в процессе принятия сотрудников на работу — набор персонала. На этом этапе происходит официальное оформление приема на работу выбранных кан-

дидатов, заключение соответствующих договоров и интеграция новых сотрудников в рабочий процесс. Важно, чтобы этот процесс был максимально прозрачным и эффективным, чтобы новые сотрудники чувствовали себя приветствуемыми и готовыми к работе. Все три этапа — подбор, отбор и набор персонала — необходимы для успешного управления человеческими ресурсами и обеспечения процветания организации. Они требуют системного подхода, профессионализма и внимания к деталям. Только вместе эти процессы могут обеспечить компании необходимый кадровый резерв и конкурентное преимущество на рынке.

Следует отметить, что в настоящее время с развитием технологий и методов рекрутинга, а также изменением ожиданий и потребностей работников, процессы подбора, отбора и набора персонала постоянно совершенствуются и приспособляются к новым реалиям бизнеса.

Примечания

1. Алиева П. Р., Мугутдинов Т. А. Особенности использования рекрутинга персонала в системе управления персоналом организации // Экономика и предпринимательство. 2021. N 6 (131). С. 849–853.
2. Глызина М. П., Иванова Е. А. Рекрутинг персонала в условиях цифровой трансформации современных организаций // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021. N 6-1. С. 36–41.
3. Горленко О. А. Управление персоналом: учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. 2-е изд., испр. и доп. М., 2020. 249 с.
4. Ильченко С. В. Рекрутинг персонала в системе кадрового менеджмента // Вестник экспериментального образования. 2021. N 1 (26). С. 34–43.
5. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие. М., 2019. 301 с.

English version

The essence of recruitment, selection and recruitment
Isaeva Ekaterina Igorevna, student, Law Institute of VISU

This article is devoted to the study of the essence of recruitment, selection and recruitment in the context of human resource management. The article discusses the main aspects of each stage of the recruitment and selection process, including their definition, goals, methods and tools.

Keywords: personnel selection, personnel selection, recruitment, human resource management.