

УДК 331.108.2

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА НАЙМА ПЕРСОНАЛА

Плакса Ю. В.

Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского, Симферополь, Российская Федерация

E-mail: juliaplaksa@rambler.ru

В статье представлены различные интерпретации понятия «найм персонала», анализ которых позволяет сделать вывод о том, что процесс найма персонала – это сложный и важный этап формирования кадрового состава организации. Рассмотрена российская практика найма персонала и даны рекомендации по ее совершенствованию. Особое внимание уделено типовой модели и этапам процесса найма персонала в организации. Выявлены характерные особенности современных форм найма персонала, которые применяются как отечественными, так и зарубежными организациями. В работе сделан акцент на то, что при выборе той или иной формы найма персонала необходимо учитывать специфику деятельности организации, организационную культуру, экономическую ситуацию, а также такие внешние факторы, как состояние рынка труда, уровень безработицы в регионе, демографические факторы и т. д. Сформулированы предложения по эффективной реализации процесса найма персонала.

Ключевые слова: найм персонала, поиск и отбор персонала, модель процесса найма персонала, этапы найма персонала, форма найма персонала.

ВВЕДЕНИЕ

Деятельность любой организации неизбежно связана с необходимостью комплектования штата. Найм новых кадров не только обеспечивает режим нормальной деятельности организации, но и является фундаментом будущего успеха. От того, насколько качественно производится работа по отбору, подбору и найму персонала, в значительной степени зависит эффективность человеческих ресурсов, их вклад в достижение целей предприятия и качество предоставляемых услуг или производимой продукции. Поиск, отбор и найм работников является продолжением кадровой политики российских организаций и одним из основных элементов системы управления персоналом.

В современных условиях проблема эффективного найма персонала становится все более актуальной в связи с ростом предложения на рынке труда. Взаимосвязь предприятия и рынка труда, представленная процессом найма персонала, является ключевой управленческой процедурой. В случаях, когда в организации существуют проблемы в системе отбора и найма кадров, они будут отражаться на всех уровнях ее деятельности.

Теоретическо-методологические проблемы работы кадровой службы исследованы в работах отечественных ученых. Среди ученых, которые внесли весомый вклад в разработку теоретических и практических подходов к изучению процесса найма и отбора персонала, в изучение методов, направленных на совершенствование процесса кадрового планирования, стоит отметить таких авторов, как: Кибанов А. Я. [2], Патласов О. Ю. [5], Прытков Р. М. [6], Шапиро С. А. [7].

Целью статьи является теоретическое обобщение и научная систематизация концептуальных положений по совершенствованию процесса найма персонала в организациях.

ОСНОВНОЙ МАТЕРИАЛ

Наём персонала – вторая после планирования функция службы управления персоналом, которая является одной из ключевых для эффективной деятельности организации в будущем.

В современных условиях постоянно растущей конкуренции каждое предприятие нуждается в хорошо обученных, квалифицированных сотрудниках, которые будут оказывать содействие в достижении целей и задач, поставленных руководством. Профессионализм и деловые качества работников являются важными показателями качественного функционирования предприятия. Однако если брать во внимание тот факт, что персональные отличия работников в умениях, навыках, знаниях, мотивации и других характеристиках весьма велики, напрашивается вывод о том, что предприятиям необходимо разрабатывать собственные специфические методики найма наиболее подходящего персонала.

Кибанов А. Я. в своей работе отмечает, что «наём в свою очередь – это сложная процедура (процесс) привлечения персонала на вакантные должности, предполагающая поиск нужных кандидатов, определение их пригодности (или непригодности) через систему отбора, заключение контракта или принятие решения об отказе» [2].

Малова В. М. делает акцент на том, что «наём на работу – ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией. Это комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы набора кадров, а также оценку, отбор кадров и прием сотрудников на работу» [4].

По мнению Прыткова Р. М., «наём персонала – это ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих профессиональными личными качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных предприятием» [6].

Понятие найма персонала можно рассматривать с разных сторон, в широком и узком смысле. Можно заметить, что в некоторых работах наём персонала рассматривается как отдельный процесс конкретно приема и оформления нового сотрудника в организации.

Тараненко О. Н. в своей работе «Основы управление персоналом» дает следующее определение отбора персонала: «Отбор персонала – процесс, посредством которого организация выбирает из списка претендентов того человека, который наилучшим образом соответствует вакантному рабочему месту».

Отбор персонала – это процесс анализа профессиональных и психологических качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенной должности или рабочем месте и выбора из совокупности кандидатов наиболее подходящего с учетом соответствия его специальности, квалификации, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого.

В толковом словаре по управлению персоналом Масловой В. М. можно найти следующее определение термину «подбор персонала»: «Подбор персонала – процесс поиска кандидатов на имеющиеся вакантные должности через внутренние и внешние

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА НАЙМА ПЕРСОНАЛА

источники с учетом квалификационных требований к должности и рабочему месту» [4].

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

Сущность найма персонала заключается не только в подписании трудового контракта, но и других мероприятиях, направленных на определение долгосрочной потребности в работниках. Эти меры включают установление политики в сфере привлечения работников и стратегическое планирование персонала. Необходимо также отметить, что основные положения, связанные с процессом найма персонала, отображаются в Трудовом Кодексе РФ (ст. 17 ТК РФ) и таких локальных нормативных актах предприятия, как: положение о подборе персонала, положения структурных подразделений, трудовой договор, должностная инструкция работника, правила внутреннего трудового распорядка.

При осуществлении отбора, подбора и найма персонала организация неукоснительно должна следовать положениям законов РФ, касающихся трудовых отношений, Постановлений Правительства РФ, ведомственных и других нормативно-правовых актов, касающихся трудовых отношений.

Соответствие законодательству является обязательным требованием ко всем системам управления персоналом и во всех странах. Следует сказать, что спросом за рубежом пользуются нестандартные способы поиска кадров. В основном к ним относят: рекламную рассылку в Интернете по электронным почтам, поиски на конференциях тематического характера и на профессиональных выставочных мероприятиях, привлечение собственного штата работников для поиска новых специалистов с последующей выплатой премии, подписку на множество тематических веб-ресурсов, занимающихся размещением объявлений соискателей и работодателей, завлечение персонала разных профессий из провинциальных регионов с низким уровнем жизни населения и другие методы.

Сегодня российский опыт найма персонала во многом стал ориентироваться на западную практику, но всё же сохранил свои отличительные черты.

На российском рынке труда работодатели начали интенсивно инвестировать в человеческий капитал своих работников. В связи с этим вакансии в организациях теперь чаще заполняются в большей мере внутренними кандидатами. Согласно недавним опросам руководителей, большая их часть обучает персонал на рабочих местах или обращается к сторонним организациям (различные курсы повышения квалификации).

В российской практике приоритетным каналом поиска персонала является поиск по рекомендациям сотрудников, коллег и знакомых, а решающими критериями служат технические, специальные навыки и возраст. Для совершенствования российской практики найма персонала следует в будущем создавать различные новые разработки, порядки или дополнения к существующей методике найма сотрудников.

Типовая модель осуществления найма и взаимосвязанных с ним процедур в организации представлена на рис. 1.



Рис. 1. Типовая модель осуществления процесса найма
Источник: составлено автором по материалам [1].

Процесс найма работников имеет свою специфику на каждом предприятии, однако это не мешает выделить основные его этапы, которые работники отдела кадров (департамента управления человеческими ресурсами, службы персонала и т. д.) или отдельные должностные лица обязаны по большей части соблюдать.

Основные этапы процесса найма персонала представлены на рис. 2.

Наём на работу осуществляет кадровая служба компании (отдел кадров). Она занимается и поиском, и подбором персонала, и его обучением. В современных условиях принято выделять следующие формы найма персонала:

1) контрактная форма найма на работу. Представляет собой заключение срочного договора с определением конкретного срока начала и окончания работы. Отличается эта форма от обычного трудового договора более свободным определением его условий для обеих сторон;

2) постоянная работа. При такой форме найма гарантируется полный социальный пакет, определяются строгие условия, касающиеся выполнения обязанностей работника, а именно график работы и система оплаты труда;

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА НАЙМА ПЕРСОНАЛА

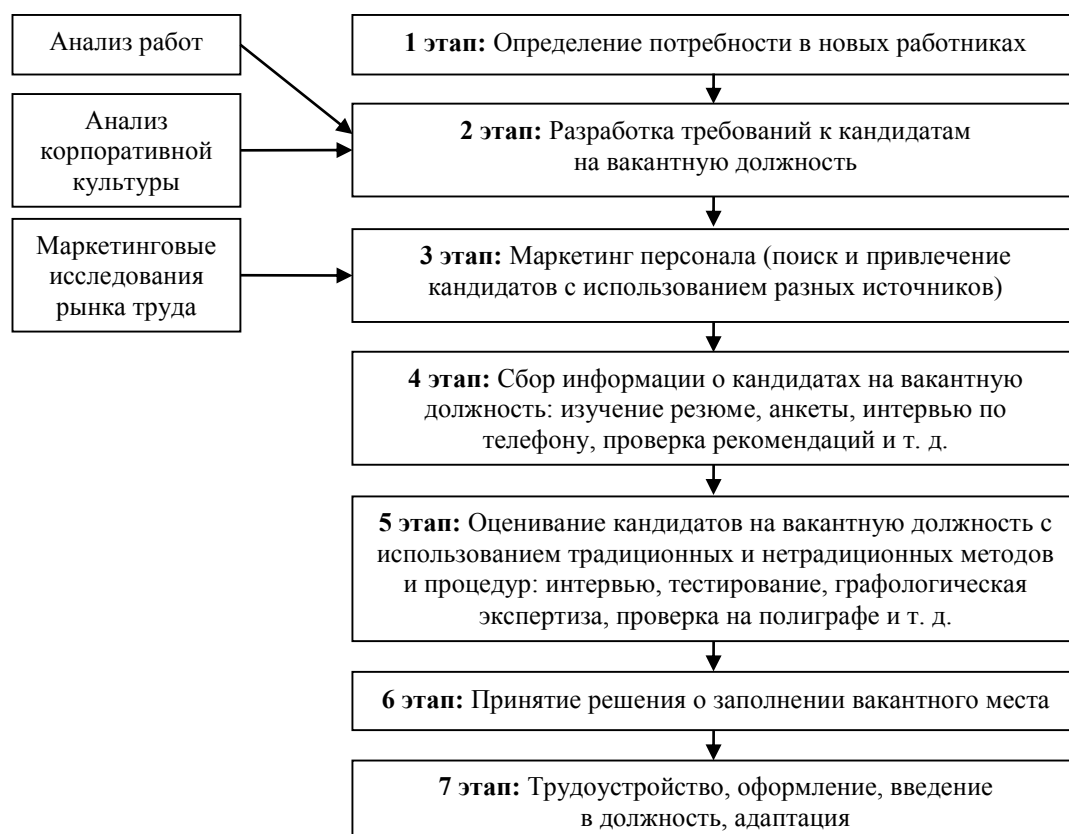


Рис. 2. Этапы процесса найма персонала на предприятии
Источник: составлено автором по материалам [3].

3) работа по найму с частичной занятостью. Является подработкой для людей, имеющих постоянное место работы либо для пенсионеров или студентов;

4) добровольная работа. Данный вид найма не предполагает оплаты труда, и основывается на добровольном согласии кандидата на должность;

5) лизинг – персонал предоставляется агентством для решения трудовых задач вашего предприятия, но фактически работники находятся в штате нашей компании;

6) удаленная работа – сотрудники работают вне офиса;

7) аутстаффинг – передача своих сотрудников в штат другой компании;

8) временный персонал – нанимается на короткий период времени для решения текущих задач;

9) аутсорсинг – рабочие задачи решают сотрудники сторонней компании.

ВЫВОДЫ

Таким образом, можно сделать вывод, что наём персонала – многогранное понятие, содержащие в себе сложные процессы и процедуры, тщательное выполнение которых способствует успешному функционированию всей

организации. При изучении данного явления многими авторами выделены такие связанные понятия, как отбор и подбор персонала. В этой связи необходимо рассматривать и оценивать сам процесс найма не как отдельного звена, включающего лишь прием и оформление на работу. При анализе необходимо рассматривать все процедуры, начиная с поиска персонала. При выборе той или иной формы найма персонала необходимо учитывать специфику деятельности организации, организационную культуру, экономическую ситуацию предприятия, ее имидж и такие внешние факторы, как состояние рынка труда, уровень безработицы в регионе, демографические факторы и т. д.

Для более эффективной реализации процесса найма персонала следует:

– рассматривать маркетинг и отбор кадров не только как поиск подходящего специалиста для выполнения конкретной работы; поиск и отбор должны быть связаны с общим контекстом стратегического кадрового плана и со всеми реализуемыми программами в сфере управления персоналом;

– принимать во внимание не только уровень профессиональной компетенции претендентов, но и то, как новые сотрудники будут вписываться в социальную и культурную структуру организации;

– организовать полный учет всех требований трудового законодательства и обеспечить справедливый подход ко всем соискателям-кандидатам на должность;

– различать понятие отбор и подбор персонала. В ходе отбора осуществляется поиск людей под установленные требования к определенной должности, виду деятельности, решению других задач работы с персоналом. В процессе же подбора происходит поиск, идентификация требований различных должностей, видов деятельности с известными возможностями, профессиональным опытом, стажем, способностями человека.

Список литературы

1. Веснин В. Р. Управление персоналом в схемах: учебное пособие. М.: Проспект, 2015. 96 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252087> (дата обращения: 13.01.2018).

2. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации [Электронный ресурс]: учеб. пособие. М.: КноРус, 2014. 360 с. URL: <https://e.lanbook.com/book/53574> (дата обращения: 15.01.2018).

3. Колетвинова Е. Ю. Стратегическое управление персоналом: краткий курс: учебное пособие. М.: Проспект, 2016. 144 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443784> (дата обращения: 15.01.2018).

4. Маслова В. М. Управление персоналом: толковый словарь [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, 2014. 120 с. URL: <https://e.lanbook.com/book/50254> (дата обращения: 15.01.2018).

5. Патласов О. Ю. Маркетинг персонала: учебник. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2016. 384 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452888> (дата обращения: 15.01.2018).

6. Прытков Р. М. Формирование эффективной системы найма персонала на основе системного подхода [Электронный ресурс] // Интеллект. Инновации. Инвестиции. Электрон. дан. 2017. № 9. С. 49–53. URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/302858> (дата обращения: 15.01.2018).

7. Шапиро С. А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации: монография. Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. 172 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272155> (дата обращения: 15.01.2018).

Статья поступила в редакцию 18.01.2018