

экземпляра описи указываются цифрами и прописью количество фактически принятых в архив дел, номера отсутствующих дел, дата приема-передачи дел. Оба экземпляра подписывают сотрудник архива и лицо, передавшее дела.

Ю.Н.Полтавец (МаГУ)

«Положение о подборе персонала» в структуре локальных нормативных актов ФГБОУ ВПО «МаГУ»

В современной литературе под «подбором персонала» понимается привлечение кандидатов соответствующей квалификации для определенной позиции, из которых в дальнейшем отбирается и принимается на должность наиболее соответствующая кандидатура. Это задача с минимальным правом на ошибку, поэтому необходимо регламентировать эту процедуру, создав и внедрив в организацию Положение о подборе персонала. Для разработки данного локального нормативного акта для ФГБОУ ВПО «МаГУ» была выявлена структура этого документа, который может состоять из трех разделов: общие положения, технология подбора персонала и ответственные за подбор персонала¹.

В разделе «Общие положения» прописаны основные цели и задачи документа, решаемые в процессе подбора и назначение этого документа. Второй раздел «Технология подбора персонала» является самым объемным, в Положении о подборе персонала регламентирует не только порядок подбора персонала, но и приема, адаптации, ротации и увольнения, так как данные процессы взаимосвязаны. К пункту «Подбор персонала» были разработаны формы заявки о подборе персонала, объявление о вакансии, план подбора персонала, график проведения собеседований, бланк оценки результатов

¹ Погодина Г. Квалифицированный персонал, или разрабатываем Положение о подборе // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2011. – № 11. С. 74-76.

собеседования. Также необходимо было указать срок и порядок подачи данных документов для эффективной организации этого процесса.

Пункт «Прием персонала» регулирует порядок оформления, начиная с заявления о приеме и заканчивая приказом о приеме на работу (форма № Т-1) и табелем учета рабочего времени (форма № Т-13)¹. Помимо этих документов, часть которых является унифицированными формами, к этому пункту был разработан отчет о кандидатах, принятых на работу.

Адаптация персонала представляет собой процесс ознакомления работника с организацией или новой должностью, приспособления к новому месту коллективу и характеру деятельности организации. В этом разделе определены должностные лица, ответственные за адаптацию и документы, с которыми сотрудник должен ознакомиться для занятия соответствующей должности.

Пункт «Ротация персонала» содержит основания перевода в соответствии с ТК РФ, а также порядок создания и заполнения заявления о переводе, предложения о переводе, приказа о переводе (форма № Т-5), уведомления о переводе в другую местность и представления о переводе. Увольнение персонала также является важной частью данного раздела, так как вполне возможно, что сотрудник может быть принят на работу только тогда, когда будет уволен другой сотрудник. При этом важно провести процедуру увольнения четко соблюдая статьи ТК РФ, содержащие перечень оснований для увольнения. В этом случае может заполняться приказ об увольнении (форма № Т-8), а также уведомление об увольнении (при истечении трудового договора), разработанное для данного локального нормативного акта. В третьем разделе «Ответственные за подбор персонала» указаны зоны ответственности при организации и проведении подбора персонала с учетом законодательства РФ. Принятие в ФГБОУ ВПО «МаГУ» подобного локального нормативного

¹ Батура А. Прием на работу: шаг за шагом // Справочник кадровика. - 2008. - № 9. [Электронный ресурс]. URL: <http://pro-personal.ru/journal/225/5229/> [15.11.2011].

акта поможет строго следовать требованиям законодательства и будет способствовать укреплению законности в трудовых отношениях.

Е.К.Рассохина (РГППУ)

Развитие нейролингвистического метода исследования поведения человека в кадровой службе

В настоящее время, благодаря непрерывному совершенствованию научных и практических знаний, появляются возможности раскрытия различных тайн познания людей. Совсем недавно психологи начали развивать идеи профайлинга – нейролингвистической невербальной диагностики поведения человека.

Профайлинг (от английского «profile» - профиль) – совокупность методик оценки достоверности сообщаемых сведений и построения поведенческого прогноза, основанная на оценке невербального поведения и психологических особенностей личности человека. Изначально термин «профайлинг» (профилирование) употреблялся в контексте составления поискового психологического портрета (профиля) неизвестного лица по следам на месте преступления

В 1888 г. первым попытался составить с помощью данного метода психологический портрет Джека Потрошителя британский хирург Томас Бонд. В настоящее время профилирование личности применяется в рамках ViCAP (*англ.*) программы задержания преступников, разработанной в 1985 г. в ФБР под руководством П. Брукса и Р. Рёслера с целью раскрытию серийных преступлений насильственного характера.

В последнее время расширенная трактовка понятия «профайлинг» включает ряд прикладных социально-психологических методик, целью которых является оценка достоверности сообщаемой информации по невербальному поведению человека, т. н. неинструментальная детекция лжи.