

удовлетворения потребностей населения не только в организации питания, но и по организации досуга населения.

Список литературы

1. *Маркетинговое* исследование «Российский сетевой рынок общественного питания 2013. Лидеры рынка, тренды и тенденции, ситуация в регионах» Москва. 2013. 83 с.
2. *Брезе О.Э.* Основные тенденции развития потребительского сектора продовольственного рынка региона // Экономика и предпринимательство. 2014. №12 (ч.2). С.320-326.
3. *Экономика* ресторанного бизнеса: учебное пособие для студ. учреждений высш. проф. образования / М.А. Горенбургов, М.М. Хайкин. М.: Издательский центр «Академия», 2012. 240 с.
4. *Архипов В.В.* Характеристика ресторана как типа предприятия ресторанного хозяйства // Архипов В.В. Организация ресторанного хозяйства. 2010.
5. *ГОСТ Р 50647-2010* Услуги общественного питания. Термины и определения: утв. постановлением Госстандарта РФ от 05.04.1995 N 200.
6. *ГОСТ Р 50764-95* Услуги общественного питания. Общие требования: утв. постановлением Госстандарта РФ от 05.04.1995 N 200.

УДК 331

О.С. Салдаева, Г.Р. Габидуллина

O.S. Saldaeva, G.R. Gabidullina

Башкирский государственный университет

Уфа, Россия

Bashkir State University

Ufa, Russia

heavennn757@gmail.com

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПОДБОРА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ MODERN METHODS OF SELECTION AND SELECTION OF PERSONNEL AT ENTERPRISES

Аннотация. Эффективность управления персоналом является одним из важнейших факторов успеха любой организации. Внедрение современных технологий в HR-процессы помогает предприятиям подбирать квалифицированные кадры. В статье рассмотрены актуальные методы подбора и отбора персонала, с помощью которых службы управления персоналом могут достичь наибольшую результативность.

Annotation. The effectiveness of personnel management is one of the most important factors for the success of any organization. The introduction of modern technologies in HR processes helps enterprises to select qualified personnel. The article discusses the current methods of recruitment and selection of personnel, with the help of which personnel management services can achieve the greatest effectiveness.

Ключевые слова: управление персоналом, подбор персонала, рекрутинг, методы отбора, кадры.

Keywords: personnel management, personnel selection, recruiting, selection methods, personnel.

Квалифицированный персонал является главным ресурсом любой организации. Именно от качества человеческого капитала работников зависит эффективность и прибыльность предприятия. Современные методы подбора и отбора персонала являются основой системы управления кадрами. Подбор персонала, или рекрутинг – это важный шаг в работе с кадрами, который включает в себя набор и отбор, собеседование, анкетирование, трудовую адаптацию претендентов. При отборе персонала очень важно обращать внимание на такие показатели, как профессионализм, знания и навыки, необходимые для различных должностей [2, с. 122].

Следующей ступенью процесса является отбор персонала. Отбор представляет собой технологию изучения профессиональных, физических и психологических качеств работника с целью установления его соответствия для конкретной должности. Подбор персонала, как правило, зависит от нескольких факторов. Таковыми являются: специфика деятельности предприятия; масштаб предприятия; характер занятости; условия труда; заработная плата, льготы и др. В большинстве организаций используются внутренние и внешние источники привлечения персонала. К внутренним источникам привлечения кандидатов относятся подбор с помощью сотрудников (т. е. неформальный поиск кандидатов среди родственников, знакомых работников), а также объявления о вакансиях в периодических изданиях предприятия или в его локальной компьютерной сети. К основным способам поиска персонала через внешние источники в организации можно отнести следующее: использование базы данных; объявление о

вакансиях в СМИ (в сетях Интернет, газете, журнале, на радио, телевидении и др.); заявки на выпускников учебных заведений; участие в ярмарках вакансий и т.д. Все вышеперечисленные виды источников в меньшей или большей степени активно используются специалистами отдела кадров.

К традиционным методам отбора персонала можно отнести: анкетирование; собеседование; тестирование; интервьюирование и т.д. Данные методы отбора кадров, несомненно, имеют высокий результат и активно используются организациями. Однако, те предприятия, которые активно внедряют в процессы управления персоналом новейшие технологии, имеют более высокую эффективность. Рассмотрим некоторые современные методы подбора персонала.

Краткое телефонное интервью – это наиболее распространенный тип собеседования, которое проводит специалист по кадрам после изучения письменных резюме претендентов на вакантную должность [3, с. 183]. В ходе короткого телефонного собеседования можно уточнить и дополнить информацию в резюме и сделать определенные выводы.

Групповое интервью – данный метод подразумевает ситуацию, когда несколько интервьюеров общаются с потенциальными работниками. Такое интервью создает наиболее стрессовую ситуацию, что позволяет оценить его психоэмоциональную стойкость. Необходимость группового собеседования может возникнуть, если вакансия подразумевает узкоспециализированные знания, которые сотрудник отдела кадров не сможет оценить.

Психологические тесты – такие тесты используются для оценки как интеллектуального развития в целом, так и отдельных аспектов личности соискателей. Тесты позволяют предсказать поведение будущего сотрудника на основе его психологического профиля. Эффективность анкет также не вызывает сомнений, но в некоторых случаях препятствием может быть большое количество времени, затраченного на такие тесты.

Профессиональные опросы – данные опросы позволяют выявить некомпетентных кандидатов уже на первом этапе собеседования, тем самым значительно экономя время. Данный метод очень эффективен для подбора кадров различных профессий – бухгалтера, юристы, программистов, ИТ-специалистов и других. Вопросы разрабатываются службой управления персоналом совместно с руководителем отдела, в котором планирует работать человек [1, с. 59].

Ассесмент-центр – этот метод основан на наблюдении специально обученных оценщиков (ассессоров) за поведением сотрудников в реальном рабочем процессе. Каждый центр оценки включает в себя набор процедур, которые разрабатываются с учетом требований, предъявляемых к сотрудникам. Ассесмент-центр очень близок к тестам, так как предполагает наличие определенных стандартов для системы оценки (критерии, рейтинговые шкалы и др.).

Таким образом, подбор и отбор персонала являются наиболее важными этапами в системе управления персоналом. Эти этапы необходимы для привлечения высококвалифицированных кадров и успешного поддержания конкурентоспособности организации, ведь главным преимуществом любого предприятия в условиях современности являются сотрудники с высоким уровнем знаний, компетентностью и профессиональными и личностными навыками [4, с. 137].

Список литературы

1. Бунина Е.В. Инновационные методы управления персоналом // Вестник магистратуры. 2019. № 11-3 (98). С. 59-61.
2. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория практика. М.: Проспект, 2018. 496 с.
3. Земцов А.В. Инновационные методы в сфере управления персоналом // Инновационная экономика и менеджмент. 2018. № 6. С. 180-186.
4. Лукава Т.А. Современные методы и технологии набора и отбора персонала // StudNet. 2021. № 2. С. 130-138.