
Результаты отбора персонала.

Дадажонова Манзурабиби Ганижановна
студентка Андижанского сельскохозяйственного института.

На сегодняшний день не существует одного оптимального метода набора персонала, поэтому организация должна владеть всем набором приемов для привлечения кандидатов и использовать их в зависимости от конкретной задачи. Большинство специалистов сходятся во мнении, что для успешной организации поиска кандидатов следует руководствоваться двумя основными правилами:

- 1) всегда проводить поиск кандидатов внутри организации;
- 2) использовать, по меньшей мере, два метода отбора кандидатов со стороны.

Для получения окончательного результата многие работодатели используют ступенчатую систему отбора, проводя один или два предварительных этапа и затем — окончательный, применяя при этом различные методы — от аналитических и психологических. Руководствуясь собственными соображениями об отборе, каждая организация использует либо полный набор отборочных методов, либо некоторые из них.

Основная цель использования методов отбора персонала заключается в том, чтобы установить пригодность претендента выполнять будущую работу с максимальной эффективностью. Принципиально пригодность налицо, если прослеживается достаточное соответствие между требованиями, обусловленными работой, предпосылками успеха, продемонстрированными кандидатом. С помощью методов отбора специалисты подразделения управления персоналом должны сориентироваться, действительно ли рассматриваемое соответствие можно истолковать как необходимое и принять окончательное решение. Поэтому к осуществлению процесса отбора относятся ответственно, просчитывая его с экономической точки зрения, выверяя с правовой и этической сторон, учитывая особенности и статус вакантного места.

Для некоторых профессий или должностных мест процедура отбора гораздо сложнее, чем для других, и подготовка к ней проводится особенно тщательно. Чем ответственнее работа, чем большую ценность представляет для организации ее выполнение, тем более сложным бывает отбор. Претенденты на должность топ-менеджеров проходят несколько ступеней отбора и оцениваются с использованием большого количества методов специалистами по персоналу, психологами, потенциальными начальниками, сотрудниками. Наоборот, вспомогательно — технический персонал организации может быть отобран на основе изучения заявительных документов и собеседования.

В заключение хотелось бы отметить, что поиск и отбор кандидатов на замещение вакантных должностей является важной и ответственной задачей и подходить к ней нужно профессионально. В настоящее время, когда наша экономика перешла на рыночные отношения, необходимо не просто заполнять штатное расписание, а персонально подбирать сотрудников таким образом, чтобы они на своем месте работали наиболее эффективно, так как от этого зависит конечный результат любой производственно — хозяйственной деятельности — прибыль.

К сожалению, во многих отечественных организациях еще отсутствует комплексность и системность в работе с кадрами, ощущается явная нехватка специалистов — менеджеров по персоналу, и именно нашей задачей является подготовка таких специалистов.

Литература

1. А.П.Егоршин. Управление персоналом. Новгород, 1999 год.
2. Г.Г. Нессонов. Основы управления персоналом. Москва, 2000 год.
3. В.П.Пугачев. Руководство персоналом организации. Москва, 1999 год.

4. В.В. Травин, В.А.Дятлов. Основы кадрового менеджмента, Москва 1997 год.