

УДК 331.108.2

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ НАЙМА ПЕРСОНАЛА

Ю. В. Изьюрова

студентка 4 года обучения,

Института гуманитарных технологий

ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП)

e-mail: juliaizyurova@mail.ru

Научный руководитель

Е.А.Петренко

к.ф.н., доцент

кафедры «Психология и управление персоналом»

Аннотация: в статье рассматривается процесс совершенствования системы найма персонала, описывается сущность и место найма персонала в организации работы с персоналом. Предпринята попытка предложения плана адаптации нового сотрудника.

Ключевые слова: компании, найм персонала, трудовой коллектив, менеджер по персоналу, поиск персонала.

## IMPROVING THE SYSTEM OF RECRUITMENT

J. V. Izyurova

Scientific adviser

E.A. Petrenko

Annotation: the article discusses the process of improving the system of recruitment, describes the nature and place of recruitment in the organization of work with personnel. An attempt to propose a plan adaptation of the new employee.

Keywords: company, recruitment, labour collective, HR-manager, process, search personnel.

Проблема правильного найма персонала очень важна, так как может повлечь за собой неудовлетворённость межличностных взаимоотношений в трудовом коллективе из-за неверной совместимости и расстановки

кадров. Сущность найма персонала предполагает не только заключение трудового контракта, но и мероприятия, которые направлены на выявление долгосрочной потребности в сотрудниках. Эти меры включают стратегическое планирование персонала и определение политики в сфере привлечения работников.[2]

Управление человеческими ресурсами развивается бурными темпами, порождая новых агентов на рынке труда, новые ниши, новые каналы поиска сотрудников и собственные стратегии найма. Главным каналом поиска кадров является поиск по рекомендациям знакомых, коллег и сотрудников, а решающими критериями служат возраст и технические, специальные навыки.[1]

Для усовершенствования практики найма персонала необходимо создавать различные новые разработки, порядки или дополнения к существующей методике найма сотрудников. Поиск и подбор персонала - длительный и дорогостоящий процесс. Чтобы время и деньги не оказались выброшенными на ветер и вновь принятый сотрудник не уволился в первые два-три месяца работы, менеджер по персоналу и руководитель подразделения должны более тщательно позаботиться о том, чтобы «включить» человека в новую рабочую среду, помочь ему адаптироваться в новом коллективе.[3]

В связи с этим, можно предложить компании разработать четкий план адаптации нового сотрудника. В состав плана должны входить следующие этапы:

1. Знакомство с руководством компании, подчиненными, ключевыми работниками компании.
2. Знакомство с историей компании, ее традициями и менталитетом.
3. Знакомство с географической «зоной ответственности», где находится рабочее место новичка
4. Обратить особое внимание на социально-психологические особенности личностей соседей по офису или другому рабочему месту

5. Знакомство с конечным продуктом компании
6. Ознакомление с должностной инструкцией
7. Представление системы оплаты
8. Ознакомление с планами и перспективами развития компании в целом и отдельного подразделения, где работает новичок

Завершающей стадией процесса включения нового человека в организацию является его переход в полноправные члены организации. С точки зрения организации, этот переход может осуществляться тогда, когда новый член организации реально освоил ее нормы и ценности. Для человека этот процесс состоит в том, что организация делает его полноправным членом и соответствующим образом указывает на это. Независимо от формы процесса, переход должен быть проведен таким образом, чтобы новому сотруднику было совершенно ясно, что он окончательно принят организацией и стал ее полноправным членом.[4]

Таким образом, внедрение такой системы адаптации поможет сократить сроки адаптации, сделает ее наименее болезненной для нового сотрудника. Чувствуя постоянную опеку со стороны руководства, а значит свою ценность для компании, молодой сотрудник не будет ставить себя на ступеньку ниже остальных работников, а будет решать профессиональные проблемы вместе с ними. Это позволит ненадолго остаться в коллективе «маленькой девочкой» или «дочерью полка».

Библиографический список:

1. Иванова С. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 269 с.
2. Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников. Оформление трудовых отношений, подбор и оценка персонала. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2011. – 160 с.
3. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.]. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 319 с.
4. Федюнин Д.Ю. [Партнерство как вид межсубъектных отношений, его философские основания и психологические аспекты.](#) // [Интеллектуальные ресурсы - региональному развитию.](#) 2016. Т. 2. № 1. С. 134-137.

