

оптимальной в мире всеми международными организациями, которые специализируются на вопросах социального и пенсионного страхования.

Список литературы

1. Закон «О государственном пенсионном социальном страховании» от 30 июня 1997г. поправки 04.11.2003; 06.14.2013г.
2. Указ Президента страны «О мерах по введению накопительной части в пенсионную систему Кыргызской Республики» от 24 сентября 2008 года УП №339
3. Закон «О негосударственных пенсионных фондах» от 07.05.1998г. поправки 21.07.2014 г.
4. Национальная Стратегия устойчивого развития КР на период 2013-2017 годов 21 января 2013 г.
5. Постановление Правительства КР об утверждении Концепции развития системы развития пенсионного обеспечения КР до 2020года.
6. Продуманное реформа <http://www.rg.ru/2014/10/01/pensiahtml>
7. Кыргызстан –на острие пенсионного кризиса: пора радикальных реформ <http://www.parus.kg.info/2012/08/21/67535>
8. Проблемы в существующей системе <http://www.cafmi.kg/ru/analitic/593-pension-reform>

УДК 005.95

ТЕХНОЛОГИИ ОТБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА

Таалайбекова Эркайым Таалайбековна, Кыргызский Национальный университет имени Ж. Баласагына, магистрантка 2 – года обучения, г. Бишкек, ул. Боконбаева, 245, кв. 41, e-mail: etaalaybekova@mail.ru, t. 0552382007

Цель данной научно – исследовательской статьи – подробное изучение технологий профессионального найма и отбора кадров в на предприятии. Автором подробно рассмотрена и проанализирована сущность технологий, методов, инструментов. Тема научно – исследовательской статьи является актуальной на сегодняшний день. При рыночной конкуренции отбор персонала - важнейший фактор, который определяет экономическое положение и способность к выживанию организаций. Актуальность статьи определяют, с одной стороны, нарастающий интерес к теме в современной науке, с другой стороны, ее недостаточная разработанность. Рассмотрение вопросов с данной тематикой имеет как теоретическую, так и практическую значимость. Кадровая политика в области отбора кадров состоит в определении принципов, методов, критериев отбора работников и последующей их адаптации, необходимых для качественного выполнения заданных функций, методологии закрепления, профессионального развития персонала. Подбор персонала - наиболее ответственный этап в управлении персоналом, так как ошибка обходится слишком дорого.

Ключевые слова: технология, обращение, интервьюирование, отбор, психометрия, кадровая служба, метод, инструмент

TECHNOLOGY SELECTION AND RECRUITMENT

Taalaibekova Erkaiym Taalaibekovna. Kyrgyz National University is named after Yusuf Balasaghuni, second year master student, 245 Bokonbaeva street, Bishkek, Kyrgyzstan, e – mail: etaalaybekova@mail.ru, t. 0552382007

The purpose of this scientific - research article - a detailed study of the professional set of technologies and selection of personnel in the organization. The author discussed in detail and analyzed the essence of each technology, methods, tools. The theme of this scientific - research article is the actual nature of today. Recruitment in a competitive market is the most important factor that determines the economic situation and the ability to survive organizations. The relevance of the article is determined, on the one hand, the growing interest in the topic in modern science, on the other hand, it Insufficient developed. Consideration of issues with this subject has both theoretical and practical significance. Personnel policy in the field of personnel selection is to define the principles, methods and criteria for the selection of employees and their subsequent adaptations necessary for quality performance of the specified functions, consolidation methodology, professional development of staff. Personnel - the most important stage in human resource management, since the error is too expensive.

Keywords: technology, treatment, interviews, selection, psychometry, HR Service, a method, a tool.

Основной целью найма и отбора персонала является получение работников, наиболее хорошо подходящих под стандарты качества работы, выполняемой организацией. К этому также добавляются необходимость обеспечения удовлетворенности работников и полного раскрытия и использования их возможностей [1, с.447].

Технология представляет собой определенную последовательность выполнения той или иной деятельности без допущения ошибок.

Все технологии имеют различные инструменты.

Технология обращения использует два метода: резюме и анкета соискателя. Главной целью данная технология преследует осуществление отбора претендентов.

Опрос или анкетирование – это наиболее распространенный метод оценки мотивации и управления карьерой персонала. Он дает возможность за короткий срок получить нужную информацию о мотивации основной части сотрудников.

Кадровая служба заранее подготавливает анкету, состоящей из вопросов, которые должны быть сформулированы согласно законодательным нормам. Заполнение данной анкеты и является основной содержащей процедуры анкетирования. Очень редко анкетирование выступает как единственный метод. Анкеты, которые хорошо продуманы и структурированы, содержат ключевую информацию, которая имеет отношение к работе, и помогают специалистам кадровой службы при проведении первого собеседования. На сегодняшний день все больше используются анкеты, имеющие разделы, которые посвящены способностям претендентов. Эти анкеты содержат не только вопросы, касающиеся биографии соискателя, но и те, которые помогают выявить наиболее значимые для этой должности и компании способности претендента. Как правило, если кандидат претендует на руководящую должность, ему необходимо предоставлять резюме вместе с сопроводительным письмом. Достоинствами анкетирования являются: быстрое получение информации и низкие финансовые затраты. В то же время данный метод приводит к искажению информации, в виде социально желательных ответов, ошибок при разработке анкет и просчетов в процессе проведения опроса. Это может привести к недостаточной достоверности полученной информации. [2, с. 264]

Ознакомление с резюме, хотя и позволяет дать оценку навыкам кандидата излагать информацию в письменном виде и узнать какими коммуникационными навыками он обладает, все же данная технология имеет некоторые недостатки. Одним из таких недостатков является отсутствие установленного формата резюме, в связи с чем кандидаты могут предоставлять разнообразные сведения о своем опыте. Это создает сложности в процессе отсеивания кандидатов по сравнению с использованием стандартной анкеты.

Технология – интервьюирование, то есть собеседование.

Беседа - это наиболее простой и надежный инструмент оценки особенностей мотивации работников. Поговорив с сотрудником, почти всегда можно составить представление об его отношении к работе и факторах, определяющих силу его мотивации. В процессе беседы всю необходимую информацию получают с помощью вопросов. При этом в ходе проведения беседы выделяют закрытые, открытые, косвенные, наводящие и рефлексивные вопросы. [3, с.207]

Наблюдение является самым доступным методом оценки мотивации и управления карьерой с установлением личного контакта с коллегами. Впоследствии возрастает роль мотивов, связанных с потребностями в должностном и профессиональном росте

Собеседование имеет два вида:

Первый вид – дисциплинарное собеседование. Он содержит вопросы, которые касаются условий работы. (график отпусков, командировки и так далее);

Второй вид - квалификационное, которое включает вопросы относительно профессиональной деятельностью.

Интервьюирование представляет собой вид собеседования, для которого характерны непродолжительный отрезок времени и предварительно подготовленный перечень вопросов. Внесение ясности по опросу с целью принятия решения принимать на работу кандидата или нет – это и есть основная цель данной технологии. [4, с. 118]

Различают такие интервью, как традиционное и структурированное.

Сущность традиционного интервью заключается в определении важных для работы характеристик претендента. Данный вид собеседования характеризуется тем, что полагается на интуицию при анализе пригодности кандидата и использует наводящие вопросы, отвечать на которые нужно «да» или «нет».

Структурированное собеседование, в отличие от традиционного, больше уделяет внимание на факторы, связанные с работой. При таком виде интервьюирования задаются открытые вопросы, на которые требуются глубокие ответы, к примеру, способность человека представить свое поведение в той или иной ситуации.

Менеджеру по подбору персонала при проведении собеседования стоит обратить особое внимание на физические данные, образование, опыт,

Следующая технология – технология отбора, предполагает пробные задания. В данную технологию включен метод отборочных тестов, которые используются как дополнительный инструмент. Необходимы хорошая организованность данного метода и соответствие его определенной системе.

Робертсон и Кандола предложили систему, которая предусматривала четыре категории:

1.психомоторные задания, которые включали в себя физические манипуляции над объектами;

2.сведения, которые непосредственно связаны с работой и проверяют уровень осведомленности кандидата о работе; [5, с.209]

3.самостоятельное принятие решений – искусственно создаются ситуации, с которыми кандидату придется сталкиваться в процессе работы, и кандидату нужно показать свои способности быстро и самостоятельно принимать решения для разрешения данной ситуации;

4.командное обсуждение и принятие решений – кандидаты разбиваются по отдельным группам для обсуждения и принятия решений, при этом оценивается вклад каждого участника в разрешение проблемы..

Пробные задания имеют большое количество преимуществ, обеспечивая проверку опытности и компетентности претендентов для данной должности еще до приема на работу.

Но есть и недостатки: предусмотренный для одного вида деятельности тест может не подойти для других, требует немалых расходов для выполнения тестов.

Психометрия. Метод данной технологии – психологические тесты. Специалистами по отбору персонала используются два основных их типа: тесты, определяющие познавательные умения инструменты для оценки характеристик личности. Использование того или иного метода психометрического тестирования зависит от его технической адекватности и степени соответствия требованиям к персоналу, сформированным по результатам изучения рабочего процесса сотрудников, а не от речей, убедительно произнесенных продавцами тестов.

Тесты обычно представляют собой буклеты с вопросами и отдельные бланки для ответов. При тестировании можно использовать незаконченные предложения, набор фотографий или рисунков. По результатам тестирования делают заключение об особенностях мотивации работника/

Тестирование - это стандартизированное испытание с целью выявления или оценки тех или иных психологических особенностей работника. Разрабатывают тесты для определения особенностей мотивации конкретных работников и степени выраженности у них необходимых характеристик.

Технология альтернативы. Альтернатива представляет собой возможность выбрать одного из нескольких кандидатов на вакантное место. Здесь, как наиболее эффективный, выделяется метод «аквариума», но в силу своей дороговизны используется крайне редко - обычно для отбора специалистов топ-уровня.

Реализация указанного метода требует наличия специального помещения со столом в центре, за которым размещены кандидаты, а по периметру - эксперты. В составе экспертов могут быть:

- Топ - менеджеры, президент, вице-президент, с которыми будет сотрудничать потенциальный сотрудник
- Специалисты по персоналу, юристы, психологи, и пр., которые анализируют способности кандидатов в решении поставленных ими задач.

В качестве задачи может послужить ситуация, с которой компания сталкивалась ранее, либо стоит сейчас. По итогам оценки экспертов делается выбор наиболее достойного претендента. Вся процедура занимает непродолжительный отрезок времени – обычно около получаса.

Метод экспертных оценок заключается в оценке мотивации работников теми людьми, которые достаточно хорошо их знают (например, руководство и коллеги). В качестве экспертов можно привлекать деловых партнеров или клиентов. Обычно экспертная оценка мотивации является элементом комплексной оценки сотрудника.

Для успешного отбора огромное значение имеет определение критериев и принципов, на основании которых будет приниматься решение о преимуществах соискателей. При установлении критериев отбора должны быть соблюдены следующие требования: валидность, полнота, надежность, необходимость и достаточность критериев. Основной принцип отбора и расстановки кадров: "Нужный человек, в нужное время, на нужном месте".

Список литературы

1. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учеб. для вузов / А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2011. - 447 с. - ISBN 978-5-16-002854-5.
2. Лукичева Л.И. Управление персоналом: Учеб. пособие. – М.: Омега-Л, 2011. – 264 с.
3. Мордовин С.К. Модульная программа №16 "Управление человеческими ресурсами", 2011. – 207 с.
4. Сидорчук А.П. Методы оценки и принятия решения о приеме кандидата на работу // Московское научное обозрение. – 2011. – № 5(9). – С. 118 – 127.
5. Уткин Э.А.. Профессия – менеджер. – М.: Экономика, 2012. - 209 с.