

5. Трофимычева Т.Е. Планирование на предприятии: допущено Министерством сельского хозяйства РФ в качестве учебного пособия для студентов экономического факультета высших учебных заведений / Т.Е. Трофимычева, Т.А. Дозорова. – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2012. – 277 с.

6. Ягфаров О.М. Стратегия развития общего аграрного рынка скоропортящейся сельскохозяйственной продукции стран-членов СНГ // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. – 2013. – №4. – с.37–40.

ANALYSIS OF THE MAIN FUNCTIONS OF THE TRADE MANAGEMENT

Korzhova A.S., Lapshina V.G.

Keywords: *management, trade, functions, analysis.*

The paper considers the main functions of the trade management; analyzed the results of their implementation.

УДК 338.242

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Коробцова В.В., студентка 4 курса экономического факультета

*Научный руководитель – Лапшина Г.В., к.э.н., доцент
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

Ключевые слова: *отбор, персонал, кадровый менеджмент, кандидат, собеседование, резюме, анкетирование, графология.*

В статье затронута проблема отбора персонала в системе кадрового менеджмента. Здесь рассматривается сущность подбора кадров, анализируются некоторые из методов селекции персонала.

Особую важность в современных условиях приобретают вопросы работы с кадрами, которые и составляют человеческий фактор развития общественного производства.

В годы реформ общая численность занятых в сельском хозяйстве стала быстро сокращаться, причем в первую очередь за счет высококвалифицированного персонала. Одна из главных причин сокращения квалифицированного персонала, имеющего специальную профессиональную подготовку, состоит в том, что многие предприятия агробизнеса не в состоянии повышать заработную плату своих работников в соответствии с темпами инфляции [1].

Основным видом менеджмента, рассматривающего и регулирующего все вопросы управления персоналом, является кадровый менеджмент, целью которого является умение работать с людьми, правильно их подбирать и оценивать, добиваться их заинтересованности в повышении своего квалификационного уровня [2].

Рассмотрение сущности отбора персонала предполагает, в первую очередь, определение его понятия. Существуют разные толкования понятия «отбор персонала»:

1. Гапоненко А.Л. и Панкрухина А.П. определяют отбор персонала как комплексную кадровую технологию, обеспечивающую соответствие качеств человека требованиям вида деятельности или должности в организации.

2. А.О.Блинов и О.В.Василевская рассматривают отбор персонала как распознавание требований, предъявляемых организацией к качеству человека, совокупность мероприятий, способствующих формированию такого состава персонала, общие характеристики которого, соответствовали бы целям и задачам организации [3].

Задачей набора и отбора персонала является поиск таких людей, которые соответствуют требованиям организации к их профессиональным навыкам и умениям. Немаловажную роль при этом играет соответствие целей и ценностей претендента организационной культуре, так как знания и навыки, которые необходимы работнику, можно получить лишь в процессе работы через систему обучения, наставничества, развития, а вот изменить свою систему целей и ценностей может лишь склонный к подчинению запросам организации в результате реального или мнимого давления человек [4]. Поэтому на этапе отбора важно выявить как деловые, так и культурные качества претендентов.

Большое внимание следует уделять выбору методов отбора персонала, которые позволяют наиболее полно оценить то, насколько подходит кандидат на занятие определенной должности.

В современной теории и практике управления персоналом все методы отбора подразделяются на современные (нетрадиционные) и классические (традиционные).

К традиционными методами отбора персонала относятся следующие: анализ резюме, анкетирование, наведение справок о кандидате, тестирование, собеседование и др. Первые три селективные методики являются «заочными» способами оценки претендентов на соответствие их имеющимся вакансиям в компании, а остальные – «очными» методами.

Анализ анкетных данных и резюме имеют очень важное преимущество перед другими методиками, которое заключается в простоте применения и небольших затратах. Первостепенным недостатком же является то, что указанные в резюме и анкете данные создают представление только о прошлом кандидата и не дают возможности определить его истинное состояние, потенциал роста. Среди преимуществ метода наведения справок о кандидате можно выделить то, что при его использовании можно в определенной мере защитить организацию от ненужных кандидатов.

Что касается недостатков этой селективной методики, то самым существенным является то, что информация о кандидате, полученная от его прошлых работодателей и коллег, не всегда будет достаточно объективна.

Собеседование является популярным и эффективным методом, который дает возможность оценить интеллект человека, его эрудицию, открытость к новому и высокоэффективным. Данный метод основан на оценке степени соответствия претендента портрету идеального сотрудника, его способности выполнять работу с соблюдением требований должностной инструкции, наличия потенциала профессионального роста и развития, способности быстро адаптироваться в коллективе и организации в целом.

Графология является одним из нетрадиционных методов, который довольно часто применяется в западных компаниях в роли своеобразного инструмента отбора персонала. Среди преимуществ графологии можно отметить простоту и низкие затраты, а к недостаткам – достаточно высокую степень риска получения недостоверного результата.

Проведенный анализ представленных традиционных и нетрадиционных методов отбора персонала позволяет сказать, что все методики имеют свои достоинства и недостатки, требуют особой подготовки, а иногда и приглашения специалистов–экспертов со стороны, и не дают стопроцентной успешности. Подводя итог, можно сказать, что процесс отбора кадров – это одна из главных функций кадрового менеджмента.

От того, насколько будет эффективно работать служба персонала, зависит эффективность деятельности всей организации. На сегодняшний день задача службы персонала заключается в осуществлении контроля за соответствием кадрового состава предприятия стоящим перед ним производственным задачам.

Библиографический список:

1. Лашина Г.В. Анализ кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций Ульяновской области /Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин, А.В. Жирнов //Международный научный журнал. –2013. – №3. – с. 71–74.

2. Демина Н.В. Сущность и содержание отбора персонала как функции кадрового менеджмента//Научные проблемы гуманитарных исследований: Институт региональных проблем российской государственности на Северном Кавказе. –2008. –№12. –с.60–72.

3. Грудистова Е.Г. Бизнес-технология: развитие организационной культуры в системе кадрового менеджмента// Проблемы социально-экономического развития Сибири. – Братск. –2011. –№4–с.21–30.

4. Лапин А.Е. Управление формированием конкурентоспособных преимуществ в аграрном секторе Российской экономики /А.Е.Лапин, Г.В. Лапшина //Вестник Ульяновской государственной сельскохозяйственной академии. 2008. – №2. –с. 61–64.

5. Лашина Г.В. Состояние трудовой сферы села Ульяновской области (по материалам социологических исследований) /Г.В. Лапшина, Т.В. Романова, Е.Ю. Лапшина //Вестник Ульяновской государственной сельскохозяйственной академии. – 2005. – №1. –с. 25–28.

6. Зотова Г.Г., Лапшина Г.В. Система антикризисных мероприятий в сельском хозяйстве страны и Ульяновской области /Г.Г.Зотова, Г.В. Лапшина //Вестник Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный агроинженерный университет им. В.П.Горячкина». –2012. – №1 (52). – с. 119–121.

7. Лашина Г.В. Проблемы кадрового обеспечения организаций АПК Ульяновской области /Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин //Материалы Международной научно-практической конференции «Наука и образование в XXI веке» 30 сентября 2013 г.: сборник научных трудов. В 34 частях. Часть 12. – Тамбов, 2013. –с. 63–66.

8. Лашина Г.В. Корпоративная социальная ответственность как фактор эффективной деятельности организации на селе /Г.В. Лапшина,

Ю.А. Лапшин //Материалы V Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения»: сборник научных трудов. – Ульяновск: УГСХА им. П.А.Столыпина, 2013. –с. 58–61.

9.Навасардян П.А. Региональные аспекты занятости населения/ Навасардян П.А., Андрохин С.А. // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Современное развитие АПК: региональный опыт, проблемы, перспективы». Часть 1. «Стабилизация и экономический рост экономики». – Ульяновск: УГСХА, 2005.,– с. 237–241.

10. Постнова М.В. Проблемы обеспеченности трудовыми ресурсами сельскохозяйственных организаций Ульяновской области / М.В. Постнова, Е.А. Смирнова // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Столыпинские чтения. Агробизнес в устойчивом развитии сельской местности», посвященной 70-летию ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина».– Ульяновск: ГСХА им. П.А. Столыпина. – 2013. – с. 100–108.

11. Постнова М.В. Формирование конкурентоспособности выпускника вуза / М.В. Постнова, Н.В. Брыкина // Вестник Ульяновской государственной сельскохозяйственной академии.–2011.–№ 1.–с.106–110.

NATURE AND CONTENTS ELECTION OF PERSONNEL IN THE PERSONNEL MANAGEMENT

KorobtsovaV.V., LapshinaG.V.

Keywords: *selection, personnel, personnel management, candidate, interview, resume, questionnaire, graphology.*

The article touches upon the problem of selection of staff in the personnel management system.