



На мой взгляд, очевидно, что работа кадровых служб и руководящего состава любой организации неизбежно связана с необходимостью поиска и отбора персонала. А подбор персонала – это в свою очередь наиболее ответственный этап в управлении организацией, так как промахи в такой сфере обходятся слишком дорого. Умение нанимать на работу наиболее подходящих людей является большим и довольно редким талантом, который может сыграть ключевую роль в работе компании. Хорошие люди, преданные фирме, и хорошо работающие помогают развивать ее, а плохие работники наоборот не способствуют этому развитию, так еще и негативно влияют на окружающих.

Поэтому существуют строгие требования к подбору кадров, которые позволяют не только отобрать лучших специалистов, но и напомнить тем, кто уже работает, какие высокие требования предъявляются к персоналу. И одну из ниш в этом списке требований занимают научно-методические принципы подбора кадров, которым я хочу уделить особое внимание, ибо именно они, как мне кажется, позволяют успешно решать многие кадровые проблемы.

В целом все эти принципы я могу разделить на четыре категории. Первый из них зовется принципом комплектности. Он необходим для всестороннего исследования кандидата, и последующей адекватной и полной оценки его личности. На мой взгляд, это дает компании максимально полное представление о ее будущем сотруднике и его качествах еще на начальном этапе знакомства с ним, что крайне полезно. Обычно данный принцип реализуется через изучение деловых и личностных качеств будущего сотрудника, его профессиональной карьеры, биографии, или уровня профессиональных знаний.

Следующий принцип объективности, который базируется на повторяемости результатов оценки указанных качеств кандидата при повторных отборах, чтоб позволяет компании быть более уверенными в них, а также сводит к минимуму влияние субъективного мнения консультанта, принимающего окончательное решение. Я считаю, что неоспоримо полезным, так как дает кандидату возможность еще лучше раскрыться.

Если рассматривать третий принцип непрерывности, то он говорит нам о том, что в компании должна обязательно вестись непрерывная работа по вербовке и отбору

лучших специалистов. Думаю, что необходимо соблюдать этот принцип, так как он помогает в формировании кадрового резерва для важных руководящих должностей.

И последний принцип научности, который я так же полностью поддерживаю. Ведь мы живем во время огромных потоков новой информации и открытий, поэтому использование в процессе подготовки и проведения подбора последних научных достижений и новейших технологий на мой взгляд просто необходимо.

Вообще, как мне кажется, научно методически обоснованный подбор кадров позволит избежать главной и широко распространенной ошибки – субъективности оценки кандидата, сильного влияния первого впечатления о человеке на последующее решение о его приёме на работу. Если конечно будут соблюдаться все вышеупомянутые принципы. В своей работе я хотела показать, насколько актуальна тема обоснованного подбора кадров в наше время. А так же не стоит забывать, что методы набора и отбора постоянно совершенствуются, для того, чтобы отвечать экономической ситуации в стране.