



**Актуальность проблемы** заключается в том, что рынок труда сильно изменился, изменились представления соискателей о работе и ее поиске, выросли ожидания. Во-первых, на рынок труда пришло новое поколение, у него свои особенности. Во-вторых, благодаря технологиям стали доступнее и привлекательнее фриланс, свой бизнес и стартапы. Наемная работа теперь не единственный вариант, есть альтернативы. В-третьих, на рынке труда почти в каждом сегменте есть сильные компании, с которыми трудно конкурировать за персонал. Поэтому кандидатов приходится убеждать и мотивировать с самого начала.

**Я считаю**, что главными источниками благосостояния человека и качества жизни людей в цивилизованном мире являются труд и капитал.

Человек, соединяя в процессе производства труд и капитал, создает все материальные и духовные ценности, развивает свои профессиональные способности и трудовой потенциал. В любой экономической системе персонал является главной производительной силой. Чем выше человеческий капитал, тем лучше работает организация. Люди, персонал одновременно служат важнейшими экономическими ресурсами и основными факторами производства. Без людей, работников невозможно существование ни производства, ни организации. В рыночной системе организация и производство существуют до тех пор, пока там работают люди, пока их работа и услуги пользуются на рынке спросом у других людей. Персонал организации, работники предприятия, тесно взаимодействующие между собой в процессе трудовой деятельности, не только создают новый продукт, выполняют работы и оказывают услуги, но и формируют свободные экономические отношения - как внешние между производителями, так и внутренние между сотрудниками, направленные на созидательную предпринимательскую и организационную работу всей фирмы.

В настоящее время решение проблемы рационального использования производственных ресурсов, в первую очередь человеческих, предполагает наличие обоснованного механизма управления всеми производственными ресурсами, в том числе и механизма управления персоналом различных категорий в процессе производства и потребления материальных благ на основе экономного расходования имеющихся ресурсов.

**В заключение хочу сказать**, что в современном кадровом менеджменте все большее распространение получает понятие "технология управления персоналом".

Технологии управления персоналом можно трактовать как определенные алгоритмы (или наборы) операций и процедур кадрового менеджмента, позволяющие удовлетворять потребности организации в эффективном формировании и использовании человеческих ресурсов.

Круг отработанных технологий кадрового менеджмента довольно широк. В проведенной работе мы рассмотрели технологию подбора, отбора, найма и адаптации персонала. При появлении вакантных должностей в организации необходимо дополнительно привлечь персонал. Для этого используются различные источники поиска и подбора потенциальных работников: обращение к своим сотрудникам для поиска возможных кандидатов среди их родственников и знакомых; публикация объявлений в средствах массовой информации, в рекламных изданиях и т.п.

Позже поступают резюме и анкеты кандидатов на вакантные должности. Их изучают работники службы управления персоналом и производят предварительный отбор претендентов, которым разошлют письма с приглашением на собеседование.

Следующий этап отбора персонала - собеседование, в котором могут участвовать, с одной стороны, специалисты отдела управления персоналом, других подразделений, для которых производится отбор на вакантную должность, руководитель организации, консультант по вопросам отбора персонала, а с другой стороны - претендент (или претенденты) на должность.

По результатам собеседования должен быть выбран тот кандидат, который по своим характеристикам в наибольшей мере отвечает требованиям, предъявляемым к данной должности.

## **Литература**

1. Бухалков М.И., Управление персоналом, Москва, ИНФРА-М, 2020 г.
2. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С., Кадры предприятия, Москва, 2020 г.
3. под. ред. Кибанова А.Я., Управление персоналом организации: Практикум, Москва, ИНФРА-М, 2020 г.
4. Под. ред. Шлендера П.Э., Управление персоналом, Москва, ЮНИТИ-ДАНА, 2020 г.