

или отсутствии необходимых для эффективного управления предприятием кадров, а также выявление необходимости переподготовки сотрудников, привлечения новых.

#### Список литературы

1. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4.
2. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества образования // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146.
3. Охорзин И.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4.
4. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // Бизнес в законе – 2013. – № 1.
5. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // Интеграл – 2012. – № 5 (67). – С. 122–123.
6. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания – 2013. – № 4.
7. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Напеденина А.Ю., Николаева Л.А., Петров В.А. Использование кадрового аудита для развития компании в современных условиях // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 6.
8. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Дзюба С.Ф., Корешкова А.Б. Изменение организационной культуры вузов при переходе на ФГОС ВПО // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.
9. Кондауров М.Ю. Кадровый аудит как составляющая кадрового менеджмента на предприятии // Известия Волгоградского государственного технического университета – 2012 – № 13, Т. 7. – С. 93–97.
10. Кондауров М.Ю. Аудит кадрового потенциала на предприятии // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2012 – № 3, Т. 67. – С. 110–112.
11. Сидунова Г.И., Кондауров М.Ю. Кадровый аудит как инструмент реструктуризации кадрового потенциала на предприятии // Грани познания – 2011. – Т. 13. – С. 92–96.
12. Козлова Е.Г., Чекан А.А. Проблемы эффективного функционирования кадрового аудита в системе менеджмента организации // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. – 2011. – № 1 – С. 40–43.
13. Маслова О.П. Повышение эффективности медицинских услуг на основе кадрового потенциала // Вестник Самарского государственного университета 2011. №82. С. 120–126.

### РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ ПОЛИТИКИ ОТБОРА КОНКУРЕНТНО-СПОСОБНОГО ПЕРСОНАЛА

Назаренко М.А., Котенцов А.Ю.,  
Аверьянов Е.А., Сергеев Г.С.

ГБОУ ВПО МО «Международный университет  
природы, общества и человека «Дубна»  
Дубна, e-mail: kotencov@gmail.com

Для современной организации актуальными являются те методы отбора персонала, которые наиболее применимы в конкретных условиях. [1]. Данная функция возлагается на специалистов HR-службы, но для правильного и обоснованного решения, HR-специалист должен

владеть необходимым набором приемов и инструментов, позволяющих отобрать конкурентно-способных сотрудников [2].

Отбор персонала представляет собой процесс, посредством которого организация выбирает из перечня претендентов того кандидата, который наилучшим образом соответствует вакантной должности [3].

Методов отбора персонала гораздо больше, чем методов поиска, и они позволяют организовать систему отбора персонала, таким образом, чтобы она соответствовала параметрам конкретной организации и более эффективно решала ее задачи [4].

К активным методам отбора персонала можно отнести собеседование, наблюдение, тестирование, а к пассивным – изучение личного дела, получение необходимых сведений о кандидате посредством анализа характеристик с предыдущих мест работы, анкетирование [5].

Весь процесс отбора можно разделить на первичный и вторичный.

В процессе первичного отбора производится анализ перечня кандидатов с позиции их соответствия необходимым требованиям организации [6]. Целью данного этапа в процессе отбора является выявление и отсеивание тех кандидатов, которые не обладают необходимым минимальным набором требуемых характеристик, соответствующих требованиям вакантной должности [7].

Формирование политики отбора зависит от множества факторов таких как, бюджет организации, особенности кадровой политики, вакантной должности и т.д. К наиболее распространенным методам первичного отбора относятся анализ анкетных данных, тестирование. Завершающим этапом первичного отбора является составление перечня оставшихся кандидатов [8].

Вторичный этап отбора представляет собой выявление конкурентно-способных представителей из ограниченного списка оставшихся кандидатов [9]. На данном этапе используются различные виды собеседований, которые могут быть представлены в виде структурированного интервью, с изначально заготовленным списком вопросов, свободного неструктурированного интервью, групповой беседы, центра оценки, стрессового интервью и т.д. [10].

Несмотря на большое количество методов оценки кандидатов, главным при разработке эффективной политики отбора конкурентно-способного персонала, на наш взгляд, является способность специалиста по кадрам объективно оценивать характеристики претендентов на вакантную должность в соответствии с требованиями и целями организации.

#### Список литературы

1. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // Меж-

дународный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4.

2. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества образования // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146.

3. Охорзин И.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4.

4. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // Бизнес в законе – 2013. – № 1.

5. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // Интеграл – 2012. – № 5 (67). – С. 122–123.

6. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания – 2013. – № 4.

7. Силин А.Н., Смирнова В.В. Современные социально-психологические технологии в практике управления персоналом организации // Вестник НОУ «ОУТС ОАО Газпром» 2010. №7 С. 18–20.

8. Желнина Е.В. Адаптация и технологий профессиональной подготовки персонала в систему управления крупной компанией // Вестник волжского университета им. В.Н. Татищева. №10. С. 89–95.

9. Кукина С.Д., Славкина Ю.С. Оценка потребности предприятия в персонале // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. 2011. Т. 1. № 2. С. 335–337.

10. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Котенцов А.Ю., Духнина Л.С., Лебедин А.А. Организационная культура в системе управления персоналом // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 7. – С. 191–192.

#### **РАЗРАБОТКА УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СООТВЕТСТВИИ СО СТРАТЕГИЕЙ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Назаренко М.А., Котенцов А.Ю.,  
Аверьянов Е.А., Сергеев Г.С.

*ГБОУ ВПО МО «Международный университет природы, общества и человека «Дубна», Дубна,  
e-mail: kotencov@gmail.com*

Учебно-методические материалы для проведения обучения персонала представляют собой пособия, включающие в себя описание и раскрытие форм, средств, методов обучения, элементов современных технологий, необходимых для проведения бизнес-тренингов и семинаров. Также в учебно-методических материалах могут быть изложены сами технологии обучения, применяемые к конкретной учебной программе или преподаванию курса в целом [1].

К разработке учебно-методических материалов предъявляются довольно серьезные требования, поэтому, прежде чем приступить к их написанию необходимо тщательно подойти к выбору темы, изучить опыт компании, литературу, методические пособия, положительный опыт по выбранной теме. Также необходимо составить план и определить структуру методических разработок, определить направления предстоящей работы [2].

Одним из основных стандартных требований к разработке учебно-методического материала является четкое соответствие содержания методических разработок теме и целям.

Содержание методических разработок должно отражать сведения о наиболее эффективной организации учебного процесса, основные методы и приемы, различные формы изложения учебного материала с использованием современных технических и информационных средств обучения [3].

Качество учебно-методического материала может определяться множеством различных факторов. Важную роль при этом играет выбор подхода и технологий работы с данным материалом, так как от этого зависит, насколько удобно будет работать с созданным материалом в дальнейшем, возможность его обновления и модифицирования [4].

Стратегия в сфере управления персоналом представляет собой план того, как будет строиться управление человеческими ресурсами для поддержания стратегии бизнеса [5].

Важным показателем является взаимосвязь стратегий на всех уровнях, который необходимо учитывать при разработке стратегии управления персоналом. Стратегия в области обучения и развития персонала должна обеспечивать исполнение стратегии организации [6].

Искусство создания стратегии системы корпоративного обучения в том, чтобы создать ее сфокусированной на целях организации и на ее потребностях, учитывая индивидуальные потребности персонала компании. [7]. Добиться индивидуального подхода к обучению и развитию сотрудников организации, сохраняя при этом направленность на достижение целей и выполнении миссии компании – основная задача современной системы обучения и развития персонала [8].

#### **Список литературы**

1. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4.

2. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества образования // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146.

3. Охорзин И.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4.

4. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // Бизнес в законе – 2013. – № 1.

5. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // Интеграл – 2012. – № 5 (67). – С. 122–123.

6. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания – 2013. – № 4.

7. Силин А.Н., Смирнова В.В. Современные социально-психологические технологии в практике управления персоналом организации // Вестник НОУ «ОУТС ОАО Газпром» 2010. №7 С. 18–20.

8. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Котенцов А.Ю., Духнина Л.С., Лебедин А.А. Организационная культура в системе управления персоналом // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 7. – С. 191–192.