

**"Построение системы подбора, адаптации и мотивации персонала на современном предприятии"**

***Пивоварова Екатерина Николаевна***

*Студент*

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,*

*Социологический факультет, Москва, Россия*

*E-mail: kat-ring@list.ru*

Реформирование российского общества, его развитие и демократизация требуют новой концепции кадровой политики, современных подходов к формированию и рациональному использованию кадрового потенциала на предприятиях. От эффективности работы с человеческими ресурсами в организациях во многом зависит их успешное функционирование. Следует заметить, что оптимальное использование человеческих ресурсов возможно только в случае, когда процессу управления персоналом присуща системность.

Система кадрового обеспечения организации представляет совокупность трех составляющих: формирование персонала, его использование и окончание трудовой деятельности.

При формировании кадрового состава предприятия наиболее значимые проблемы возникают при привлечении, отборе и расстановке кадров; социально-психологической адаптации членов трудового коллектива; учете мотивационных факторов добросовестного исполнения должностных обязанностей. Приоритетом в решении данных проблем выступает качественный отбор кандидатов на работу.

В настоящее время кадровым аппаратам предприятий важно не только использовать проверенные источники комплектования, но и искать новые.

В процессе отбора кандидатов на замещение вакантной должности необходимо учитывать особенности трудовой деятельности. В ряде случаев кандидаты должны соответствовать медицинским, профессиональным и психофизиологическим требованиям по конкретным должностям. Согласно Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 28 августа 1998 г. № 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих" (с изменениями и дополнениями) также должны выполняться требования по уровню образования и стажу профессиональной деятельности.

При отборе кандидатов на работу сотрудникам кадровых служб следует активнее использовать печатные издания, компьютерные сайты рынка труда и базы данных бирж труда.

Трудовые коллективы обладают рядом особенностей, накладываемых спецификой деятельности. Поэтому крайне важно, чтобы новые сотрудники приняли те корпоративные нормы поведения, которые являются общепринятыми, т.е. были социально адаптированы на предприятии. Руководство организации и сотрудники кадровых служб должны больше внимания уделять индивидуально-воспитательной работе с молодыми сотрудниками. Необходимо помнить и о таком важном инструменте, как институт наставничества. Именно индивидуальная работа позволяет выявить социокоммуникативные

проблемы становления нового сотрудника, проанализировать групповые и межличностные взаимоотношения в коллективе, скорректировать мотивационный аспект трудовой деятельности, профессионально управлять внутриколлективными конфликтами.

Современная кадровая практика подтверждает, что для оптимального использования человеческих ресурсов необходимо учитывать не только интересы организации, но и интересы самих членов организации. Определение мотивационных интересов каждого сотрудника и их учет – залог успешного функционирования организации. Зачастую формы мотивации исполнения должностных обязанностей являются синтезированными. Например, повышение по должности мотивирует и материально (увеличение заработной платы), и социорегулятивно (повышает социальный статус).

Формирование и использование кадрового потенциала в организации - весьма стабильный деятельностный процесс. И, как любой процесс, он развивается. Но выбор пути его развития: экстенсивный или интенсивный, – определяется конкретными людьми и конкретными управленческими решениями. Насколько и те, и другие будут соответствовать духу времени, насколько будет использоваться научный капитал, насколько высоки будут профессионализм и нравственные начала, настолько эффективна будет деятельность конкретной организации.

### **Литература**

1. Альберт М., Мескон М., Хедоури Ф. Основы менеджмента – М.,1997 – 481 с.
2. Дятлов В.А., Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия. – М., 2003. – 272 с.
3. Мерсер Д. IBM: Управление в самой преуспевающей корпорации мира. – М.,1991 – 453 с.
4. Стаут Л. Управление персоналом. Настольная книга менеджера. – М.,2006 – 536 с.
5. Чижов Н.А. Кадровые технологии. – М.,2000 – 352 с.
6. Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь – М., 2000. – 252с.
7. Щербина В.В. Управление человеческими ресурсами. – М.,2004. – 520 с.