**Кадровая политика предприятия – залог его успеха**  
Любой начинающий предприниматель должен понимать, что **подбор персонала** является важнейшим этапом на пути создания процветающего дела. В команде бизнесмена должны быть не только люди, поддержавшие бизнес- идею, но и профессионалы, исполняющие определенные функциональные обязанности.

**Кто является основателем стратегии подбора кадров**Так, например, в 1914 году легендарный Генри Форд создал отдел, сотрудники которого занимались наймом рабочих на его предприятие. Служащие проводили собеседования с кандидатами. Отбирались соискатели, имеющие творческие натуры с рационализаторскими качествами, способствующие внести весомый вклад в развитие автомобильной промышленности владельца.  
  
Прошел целый век, и сегодня сотрудников Генри Форда назвали бы менеджерами по кадрам, а отдел - управленческой структурой со своими законами и правилами.  
  
Существует определенный общепринятый алгоритм эффективной работы по привлечению кадров для развития малых предприятий, где штатный **менеджер по подбору персонала** закрывает вопросы вакансий.  
  
**1.    Подбор претендентов.**  
Поиск людей на свободные рабочие вакансии проводится посредством размещения объявлений на различных площадках, досках объявлений, посредством радио и телевидения. С появлением интернета - на специальных интернет-  ресурсах, досках объявлений OLX, bb.rusbik.ru, sprosus.com, ria.com.  
  
**2.    Отбор кандидатов.**После размещений объявлений появляются отклики соискателей. С ними назначаются встречи, проводятся собеседования в офисах, по телефону, возможно в Skype. Рассматриваются резюме, портфолио с различными проектами, проводятся мастер-классы, где показывают свое мастерство, например специалисты маникюрного салона или продавцы-  консультанты магазина электротоваров; токари или электросварщики; повара или кондитеры.

Всегда востребованы в первую очередь люди, имеющие высшее специальное образование, с опытом работы, молодые специалисты, прошедшие практику по требуемой вакансии на данном предприятии. Завершает отбор кандидатов процесс выбора из ряда претендентов одного или несколько кандидатов, которых приглашают сотрудничеству.  
  
**3.    Наем персонала.**Приглашение оформляется обоюдным согласием двух сторон путем подписания трудового договора между работодателем и лицом, нанимающимся на работу. Сюда же входит и   прохождение медицинской комиссии, стажировка на рабочем месте.  
  
Многие руководители малого и среднего бизнеса обращаются в **центр подбора персонала**, где поиск, подбор и наем нужных сотрудников является отлаженным бизнес-процессом. Существует схема или пошаговая инструкция деятельности кадровой службы. Она состоит из нескольких шагов. И так:  
  
**1.    Что представляет собой бланк-заявка**  
Руководящее лицо предприятия подает заявление на бланке установленной формы в агентство по кадрам, в котором указывает свои претензии к соискателю. Заявитель согласовывает их с сотрудниками центра для улучшения эффективности поиска претендента на вакансию

**·**        образование, стаж работы  
·        владение языками  
·        какими навыками должен владеть претендент  
·        пол, какой возраст  
·        название вакансии на должность  
·        руководитель высшего или среднего звена  
·        должностные функции  
·        требования к будущему штатному работнику  
  
**2.    Проведение отбора кандидатов путем собеседований и тестирования**  
Большой поток резюме с занесением претендентов на различные вакансии в базу электронных данных позволяет в короткие сроки пригласить на собеседование подходящих потенциальных сотрудников и предложить заявителю лично переговорить по телефону с кандидатом. Владелец компании заявителя вправе задавать кандидату любые вопросы, которые его интересуют: о семье, детях, литературе, искусстве, образовании, отношении к малому бизнесу, политике, профессии. При удовлетворительном результате – кандидату предлагают заполнить анкету личных данных.  
  
Если должность соискателя требует психологической оценки, то заказчик приглашает психолога, службу безопасности и рекрутера. Оценивается тип нервной системы, его темперамент, уровень интеллекта, выясняются личностные черты, такие как эмоциональность, дружелюбие, конфликтность, организаторские способности, перспективность как специалист  а. Работники кадрового Департамента готовят для заказчика следующие документы о кан-дидате  
·        резюме  
·        заполненную анкету  
·        результаты оценки психолога  
  
**3. Проведение проверок кандидата собственной службой безопасности центра**Служба СБ проверяет информацию о человеке, сверяет анкетные данные, переданные рекрутером агентства. После проверки специалисты кадровой службы собирают рекомендательные отзывы и характеристики о кандидате от бывших коллег, руководителей; также выясняют причины увольнения, уровень профессионализма.  
  
**4.Руководитель предприятия принимает окончательное решение о приеме кандидата на предприятие**Когда все действия рекрутера завершена согласно разработанного положения «О поиске, подборе и найме персонала», то **компания по подбору персонала** передает руководству  бизнес-структуры собранные документы:  
·        заполненную лично претендентом анкету  
·        резюме и портфолио соискателя  
·        протокол психологического опроса  
·        характеристики с предыдущего места работы или учебы  
·        заключение службы безопасности  
При положительном решении руководства о зачислении в штат, будущий работник направляется в отдел кадров и согласно законодательству оформляется приказом по пред-приятию о приеме.

**Что же лучше: собственный менеджер по кадрам или услуга кадрового агентства**Наработанная база данных рекрутингового агентства, или Департамента по подбору кад-ров – практический бесценный ресурс для компании-  работодателя. Никто не спорит, что **услуги по подбору кадров** не являются дешевыми. По расчетам, если предприятие проводит прием от 5 до 7 человек в месяц, то выгоднее в штат принять менеджера по кадрам. Если же потребность в кадрах невелика и составляет от 1 до 2 человек в месяц, то за под-бором кадров выгоднее обращаться в кадровые агентства.

Ну, что же, дорогие предприниматели, выбор за вами!

Title: **Подбор персонала - главная задача руководства предприятия**

Дискрипшен: **Вы решили создать свое предприятие малого бизнеса? Начните подбор персонала для вашей команды. Знайте: люди – ваш капитал**!

Использованные материалы:

<http://studall.org/all-146298.html>

<http://arkadacentre.ru/tehnolPriemPers.htm>

<https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1359>

<https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1778>

<https://www.openbusiness.ru/html/kadry1.htm>

видео материалы:

<https://www.youtube.com/watch?v=88dvOWrwEec>

<https://www.youtube.com/watch?v=55x_NckDvDI>