

**РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ
СИСТЕМЫ ПОИСКА И ОТБОРА ПЕРСОНА (НА ПРИМЕРЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА)**

Уразова А.С.,

**Научный руководитель кандидат исторических наук Цветочкина И.А
Сибирский Федеральный университет**

Среди базовых кадровых технологий одной из важнейших выступает отбор персонала. Человечество на протяжении столетий формировало определенные требования к работникам и особенно к тем, кто причастен к управлению.

К настоящему времени в отечественной и зарубежной практике накоплено немало способов, обеспечивающих качество отбора персонала. Отбор - это деятельность, в которой человек участвует на протяжении практически всего периода своей активной профессиональной жизни.

Актуальность исследования обусловлена тем, что определяющим фактором, влияющим на конкурентоспособность, экономический рост и эффективность организаций является наличие человеческих ресурсов, способных профессионально решать поставленные задачи. Эффективность деятельности предприятия во многом определяется эффективностью ее персонала. Сегодняшняя ситуация на рынке труда позволяет с уверенностью говорить о том, что спрос на высокопрофессиональные кадры явно превышает предложение. Следовательно, чем дальше, тем труднее будет найти высококлассного специалиста.

Кадровая политика в области отбора кадров состоит в определении принципов, методов, критериев отбора работников, необходимых для качественного выполнения заданных функций, методологии закрепления, профессионального развития персонала.

Подбор персонала – наиболее ответственный этап в управлении персоналом, так как ошибка обходится слишком дорого. Умение нанимать на работу наиболее подходящих людей является большим и довольно редким талантом, которым может владеть управляющий персоналом. Хорошие люди, преданные фирме, и работают хорошо, а скверные – плохо работают и дурно влияют на окружающих.

Строгие требования к подбору кадров позволяют не только отобрать лучших специалистов, но и напомнить тем, кто уже работает, какие высокие требования предъявляются к персоналу.

По оценкам ведущих специалистов рекрутских агентств в России профессиональный подбор персонала находится пока на начальной стадии. Но интерес к вопросам управления человеческими ресурсами в нашей стране достаточно высок. Всё большее число людей разделяет мнение о том, что способность организации эффективно управлять своими сотрудниками является главным источником её долговременного процветания. Главной проблемой является, то что молодым специалистам с дипломом но без стажа работы очень сложно устроиться на хорошую работу и проявить себя как квалифицированного молодого специалиста. Рассмотрев Администрацию города Красноярск можно дать характеристику ей, что система поиска и отбора персонала более систематизирована, но в ней есть определенные недостатки, что ни может ни сказаться на деятельности организации.

Предложенный мной механизм усовершенствования системы поиска и отбора персонала позволит, существенно укрепить позиции молодого поколения города Красноярск в жизненном пространстве современного российского общества.

Социологический анализ показал ее необходимость, обоснованность ее концепции, важность координирующих, интегрирующих, инновационных технологий в плане достижения эффективных результатов.

Исследование позволило выявить и обосновать основные преимущества, и в то же время, проблемы и направления совершенствования системы поиска и отбора персонала, а также управление кадровой политики на уровне деятельности органов местного самоуправления в г.Красноярске в целях повышения ее эффективности. Пути решения молодежных проблем лежат в совершенствовании всей системы государственной политики, как на уровне принципов, так и на уровне конкретной деятельности органов государственной и исполнительной власти.

Государству и обществу уже давно пора рассматривать молодежь как активную общественную силу и стратегический ресурс развития страны.

Список используемой литературы

1. www.admkrsk.ru
2. www.kadry24.ru
3. www.Krskplus.ru