

### III. ACTUAL ISSUES OF LABOR ECONOMICS AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT



#### АКТУАЛЬНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Ю. С. Дорохин

*Кандидат педагогических наук, доцент,  
Тульский государственный  
педагогический университет  
им. Л. Н. Толстого,  
г. Тула, Россия*

---

**Summary.** The article substantiates the need to apply modern technologies for personnel selection. The goals of staff selection and the problems that organizations face when selecting staff are outlined.

**Keywords:** human resource management; personnel selection technologies.

---

Проведение отбора потенциальных кандидатов раньше осуществлялось интуитивно без научно обоснованных методов, принципов, критериев и показателей с учётом метода проб и ошибок. В современных условиях данный подход удовлетворения потребностей организации в квалифицированных кадрах признан неэффективным, а также рискованным и дорогостоящим. Подбор кандидатур для замещения вакантных должностей сейчас проводится всегда тщательно, т. к. от качества человеческих ресурсов зависят возможности организации.

Стремительно изменяющаяся социальная и экономическая среда, жесткая конкуренция – все это придает важное значение необходимости рационального комплектования хозяйствующего субъекта квалифицированными человеческими ресурсами. От профессионализма сотрудников организации, их личностных и деловых качеств зависит финансовое благополучие самой организации. Таким образом возникает необходимость разработки и использования научно обоснованной системы технологий отбора персонала, которая формируется для организации с учетом внешних (экономическая ситуация в стране и мире, ситуация на рынке труда и пр.) и внутренних (стадии жизненного цикла организации, ее позиции в отрасли/бизнесе и пр.) факторов с определением профессиональных требований, деловых и личностных качеств к претендентам в рамках конкретной вакансии, разработкой методик отбора и оценки качеств персонала, расчетом экономической целесообразности от их внедрения.

Цель отбора персонала – найти кандидата:

- максимально соответствующего требованиям работы;
- в течение определенного периода времени;

- с наименьшими затратами (материальными, временными, человеческими).

Во внедрении такой системы отбора нуждается большинство субъектов предпринимательской деятельности, осуществляющих свою деятельность в Российской Федерации. Правильный выбор кандидата может помочь в увеличении производительности, прибыли предприятия и повышении лояльности сотрудников. Неправильный выбор сказывается на большой текучести персонала или недостаточной компетенции сотрудников.

Правильная организация подбора персонала поможет минимизировать издержки предприятия от деятельности некомпетентных работников, и позволит повысить производительность труда за счет согласованной и слаженной работы специалистов, максимально подходящих для выполнения определенных функций [1].

Перед началом привлечения новых сотрудников следует определить потребность компании в количестве и качестве новых работников. Источники привлечения работников можно поделить на внутренние и внешние.

В современной научной, учебной и учебно-методической литературе по теории управления, экономике труда, научной организации труда имеется лишь небольшое количество работ, посвященных новым технологиями отбора кандидатов на замещение конкретных вакантных должностей.

Актуальность применения современных технологий отбора кандидатов на замещение вакантных должностей обусловлена, в первую очередь, проблемами, с которыми сталкиваются субъекты хозяйствования в своей деятельности:

- отсутствие отлаженной системы отбора соискателей вакантных должностей;
- несвязанность целей отбора соискателей вакантных должностей, с одной стороны, с целями и задачами деятельности конкретной организации на определенном этапе ее развития с другой;
- необходимость адаптации зарубежных технологий отбора соискателей вакантных должностей;
- необходимость обучения соответствующих должностных лиц новым современным технологиям отбора соискателей вакантных должностей;
- проведение расчетов экономической целесообразности при выборе той или иной технологии отбора соискателей вакантных должностей;
- нехватка квалифицированных специалистов, способных качественно провести отбор кандидатов на вакантную должность;
- наличие субъективного фактора в процессе оценки кандидатов.

Основными методами подбора персонала на замещение вакантной должности являются собеседование, конкурс, поток, вербовка. У каждого метода имеются свои достоинства и недостатки. Их выбор обуславливается конкретной ситуацией.

## Библиографический список

1. Вязигин, А. В. Оценка персонала высшего и среднего звена / А. В. Вязигин. – М.: Вершина, 2016. – 256 с.

### ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ СОВРЕМЕННОГО ТРУДОВОГО ПРАВА. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

О. Н. Савельев

*PhD, Начальник РСОиК-  
заместитель директора по БРиК,  
АО «ОКБ МЭЛ»,  
г. Калуга, Россия*

---

**Summary.** This article discusses the civil aspects of modern labor law. It is stated that against the background of the General trend of increasing intersectoral interaction between labor and civil law, the scientific understanding of labor law as an independent branch and the possibility of applying civil law to labor relations remains relevant. The paper emphasizes the independence of the branch of labor law, which implies the need to overcome gaps using a certain mechanism, which is an intersectoral analogy of civil and labor law. It is emphasized that the market cannot exist without the labor market, and the market economy cannot exist without the use of this labor.

**Keywords:** civil law aspects of labor law; legal regulation of public relations; labor Economics; personnel management, labor law; civil law.

---

В последнее время предпринимаются попытки урегулировать трудовые отношения нормами гражданского права. Это очевидно, когда работодатели заключают гражданско-правовые договоры с физическими лицами на выполнение определенной работы. На фоне общей тенденции усиления межотраслевого взаимодействия гражданского и трудового права актуальным остается научное осмысление трудового права в качестве самостоятельной отрасли, а также возможности применения гражданского права к трудовым отношениям. Независимость отрасли трудового права предполагает необходимость преодоления пробелов с помощью определенного механизма, представляющего собой межотраслевую аналогию гражданского и трудового права.

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает верховенство норм трудового права, содержащихся в Трудовом кодексе, по отношению к аналогичным нормам, содержащимся в других законах. Кроме того, нормы трудового права, содержащиеся в других федеральных законах, должны соответствовать трудовому кодексу Российской Федерации, а в случаях возникновения противоречий между нормами Трудового кодекса и другими федеральными законами применяются нормы Трудового кодекса. Таким образом, в случаях, когда судом установлено, что гражданско-правовой договор фактически регулирует трудовые отношения, к ним