

*Зидра А.А., Демененко И.А. Система отбора персонала в России и за рубежом: сравнительный анализ // Академия педагогических идей «Новация». – 2018. – №11 (ноябрь). – АРТ 386-эл. – 0,2 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>*

**РУБРИКА: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ**

УДК 331.08

**Зидра Алёна Александровна**

Студентка 4 курса, кафедра социологии и управления  
Белгородского государственного технологического университета  
им. В. Г. Шухова

**Демененко Инна Арамовна**

старший преподаватель  
Белгородский государственный технологический университет  
им. В. Г. Шухова  
г. Белгород, Российская Федерация  
e-mail: [zidra97@mail.ru](mailto:zidra97@mail.ru)

**СИСТЕМА ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В РОССИИ И ЗА  
РУБЕЖОМ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ**

*Аннотация:* В данной статье приводится опыт отбора персонала в России и за рубежом. Рассмотрены сущность и некоторые отличия данного процесса в отечественной и зарубежной практике.

*Ключевые слова:* отбор, подбор, персонал, Россия, кандидат, работа, должность, опыт.

**Zidra A.A.**

4nd student, department of sociology and management

**Demenenko I.A.**

Senior Lecturer

«Belgorod State Technological University»

Belgorod, Russian Federation

## **THE SYSTEM OF SELECTION OF PERSONNEL IN RUSSIA AND ABROAD: COMPARATIVE ANALYSIS**

*Abstract:* this article describes the experience of personnel selection in Russia and abroad. The essence and some differences of this process in domestic and foreign practice are considered.

*Key words:* selection, selection, personnel, Russia, candidate, job, position, experience.

Система отбора персонала в России на сегодняшний день является одной из основных функций HR-специалиста. Крупные предприятия стараются идти в ногу со временем и изучают, а также иногда и применяют, зарубежные технологии. Персонал является важнейшей составляющей любой организации, и не важно, крупная она или нет, поэтому важно создать четкую, прозрачную и эффективную систему отбора персонала.

Как известно, в России чаще всего используют американскую и японскую системы отбора персонала. Американский вариант подразумевает сотрудничество с кадровыми агентствами, серьезные испытания при приеме на работу, изучение и анализ жизни кандидата, контроль за качеством выполнения порученных заданий во время испытательного срока. Японский

подход отличается от американского. Здесь идет речь о том, что на свободную вакансию рассматриваются кандидаты среды выпускников ВУЗов или других учебных заведений, или студенты 3-4 курсов. Плюсом данной системы является то, что можно «воспитать» преданного работника, который захочет остаться работать в конкретной организации. К сожалению, данную систему в России используют только крупные компании. Большинство организацию предпочитают нанимать более опытных кандидатов, которых не нужно контролировать, чем молодых специалистов, которые в большинстве случаев нуждаются в наставнике. Также, стоит отметить, что в японской системе есть большой плюс и для молодежи: организации могут пригласить на прохождение практики, что прибавит опыта, а в дальнейшем и трудоустроить. Таким образом, студент не останется безработным после выпуска, или будет иметь немного опыта по специальности.

Стоит отметить, что еще одним отличием является отношение работодателей к медицинскому заключению работника. За рубежом этому документы уделяют большое внимание, так как он помогает определить пригодность кандидата для работы на определенной должности. Не имеет значение, по какой специальности будет работать человек, его все равно попросят пройти общий медицинский осмотр для того, чтобы узнать его состояние здоровья. В России мнение на этот счет разделяется: одни работодатели считают прохождение медицинской комиссии обязательно, чтобы работа не нанесла никакого ущерба для здоровья работника, а другие говорят, что это вторжение в личную жизнь человека и требуют медицинского заключения только для вредных для здоровья профессий.

Если говорить о методах отбора, то стоит отметить, что интервью проводят абсолютно во всех российских и зарубежных организациях. Также, в зарубежных организациях уделяется больше внимания на автобиографию кандидата, чем на наличие диплома или опыта работы. В ней иностранные работодатели находят всю информацию и про образование, и про опыт кандидата. Аттестационные документы могут попросить лишь тогда, если в автобиографии будет сомнительная информация. Кроме того, правильно составленная автобиография поможет создать положительное первое впечатление, перечислить особые навыки или уровень владения иностранным языком, или знание программ, связанных с работой и многие другие аспекты.

Важную роль в зарубежной практике играют тестирования. Они помогают узнать личностные, деловые и профессиональные качества кандидата. Более того, за рубежом довольно распространены нетрадиционные методы отбора кандидатов на вакантные должности. Например, во Франции при приеме на работу используют такой метод оценки, как графология – метод изучения качеств сотрудника путем анализа его очерка и подписи. В последнее время метод «360° Аттестация» теряет свою актуальность и востребованность, поскольку требует больших затрат денег и времени на сбор информации о кандидате, а также достаточно сложен в обработке полученных данных. На его смену приходят многие другие методы, например, немецкий биографический опросник или методика определения направленности личности, и такие методы, как СМИЛ или КОТ.

Также, в России и за рубежом все больше ценится знание иностранных языков. Для руководящих должностей это является практически обязательным критерием. Также, чем больше у человека опыта в тренингах,

работе в командах или квалификаций по смежным специальностям, тем он более востребован на рынке труда.

Таким образом, на сегодняшний день эксперты отмечают, что российский работодатели стремительно преуспевают за иностранными. Процесс отбора персонала стал более качественным и приближен к опыту других стран. Безусловно, есть отличия, которые обусловлены менталитетом, историей, экономической и политической ситуацией. Тем не менее, Россия сделала большие шаги в развитии в процессе отбора персонала на работу.

#### **Список использованной литературы:**

1. Гладкова, И. А. Рекрутмент [Текст] / И. А. Гладкова, И. В. Шавырина, Е. А. Гуськова – Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. – 112 с.
2. Демененко, И. А. Экономика и социология труда [Текст] / И. А. Демененко – Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2017. – 212 с.

*Дата поступления в редакцию: 15.11.2018 г.*

*Опубликовано: 15.11.2018 г.*

*© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2018*

*© Зидра А.А., Демененко И.А., 2018*