

**КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД
К СИСТЕМЕ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА
В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ XXI ВЕКА**

Иванова А.В., Михайлова А.В.

*Северо-Восточный федеральный университет
им. М.К. Аммосова, Финансово-экономический институт,
Якутск, e-mail: alenka93ivanova@mail.ru*

Актуальность

В организациях XXI века большое внимание уделяется отбору и подбору персонала. В современных условиях необходимо четко формировать критерии компетентности персонала и использовать различные методы отбора. Под влиянием конкурентной борьбы, кризисных явлений в мировой экономике, дефицита квалифицированных кадров отбор персонала в XXI веке становится ведущей функцией кадрового менеджмента, без которой невозможно достичь конкурентных преимуществ.

Основной задачей при найме на работу персонала является удовлетворение спроса на работников в качественном и количественном отношении. Найму работника предшествует четкое представление о функциях, которые он будет исполнять, задачах и должностных обязанностях, правах и взаимодействии в организации. Исходя из заранее сформулированных требований, выбирают подходящих людей на конкретную должность, и соответствии качеств претендентов требованиям предается большое значение.

Чтобы определить критерии отбора персонала, следует ясно сформулировать качества работника, необходимые для соответствующего вида деятельности. Критерии следует формировать так, чтобы они всесторонне характеризовали работника: опыт, здоровье и личностные характеристики. «Эталонные» уровни требований по каждому критерию разрабатываются, исходя из характеристик работников, хорошо справляющихся со своими обязанностями.

При подборе сравниваются деловые и другие качества работника с требованиями рабочего места. При этом преследуются две цели: формирование активно действующих трудовых коллективов в рамках структурных подразделений и создание условий для профессионального роста каждого работника.

Мы проанализировали работы (Кибанова А.Я., Шекшни С.В., Галенко В.П., Магуры М.И., Курбатовой М.Б., Дураковой И.Б., Деркача А.А. и др.) и выявили, что современные организации XXI века должны самостоятельно выбирать методы отбора, опираясь на сложившуюся ситуацию, корпоративную культуру и другие факторы. При этом необходимо опираться на принципы системного и комплексного анализа. Только комплексное применение методов может дать необходимые для организации результаты с наименьшими потерями средств и времени, и только в этом случае недостатки одних методов будут компенсироваться за счет достоинств других. В связи с этим для повышения качества отбора персонала целесообразно применять многоступенчатые технологии, предусматривающие последовательное использование взаимодополняющих методов, причем технология отбора для замещения вакансий разных уровней в организации будет существенным образом различаться, потому набор методов, образующих технологию селекции для той или иной должности, базируется на их полезности и взаимодополняемости при отборе персонала как для различных уровней внутриорганизационной иерархии, так и для работ разного характера.

Список литературы

1. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм: анкеты, графологическая экспертиза, тестирование, профессиональный экза-

мен, свидетельства, интервью: исследование зарубежного опыта. – Воронеж: Изд-во Воронежского университета, 2008. – 310 с.

2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 412 с.

3. Магура М.И. Современные персонал-технологии. – М.: Интел-Синтез, 2004. – 278 с.

**ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА
ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО РЕГИОНА**

Капустенко И.С., Перевалова О.Н.

*Комсомольский-на-Амуре государственный
технический университет, Комсомольск-на-Амуре,
e-mail: irina_kapustenko@mail.ru*

Крупные инвестиции в развитие Дальнего Востока становятся реальностью.

Государство финансирует инфраструктурные проекты, а за этими проектами последовали крупные проекты государственных корпораций. В дальневосточном регионе идет работа по повышению эффективности инвестиционного процесса: разрабатываются и принимаются стратегии развития, создаются советы при правительстве РФ. Немаловажную роль играют государственные органы на региональном уровне, так как они выносят на федеральный уровень проблемы, риски и всевозможные варианты развития Дальнего Востока.

Несмотря на огромное количество ресурсов, привлекательность и насыщенность рынка, масштаба территории, Дальний Восток испытывает колоссальную нехватку инвестиций. Дальневосточный регион терпит ряд проблем, из-за которых инвестиционный процесс замедлен:

- 1) слаборазвитая инфраструктура (для эффективной организации бизнеса необходимы развитые транспортные пути и коммуникации);
- 2) низкая инвестиционная привлекательность края (также отдельных отраслей, городов);
- 3) низкая ликвидность предприятий (износ основных фондов более чем на 50%);
- 4) налоги и тарифы (бюджет пополняется за счет налогов и сборов, но в свою очередь бюджет не стимулирует производства);
- 5) нехватка кадров (необходимы узкие специалисты для работы на определенных предприятиях).

Инвестиционный климат Дальнего Востока важен не только для отечественных, но и для иностранных инвесторов. Объем инвестиций в основной капитал составил 814 млрд рублей, объем иностранных инвестиций составил 2,4 млрд долларов, исходя из этого, можно сделать вывод, что «львиная» доля капиталовложений в экономику дальневосточного региона состоит из отечественных источников. Огромная часть инвестиций из всех регионов Дальнего Востока сосредоточена в Сахалинской области (27% от общего объема), так как ведущим направлением на Сахалине является нефтегазовая отрасль. Чуть меньше инвестиций в основной капитал приходится на Республику Саха (Якутия), оставшиеся – на Приморский и Хабаровский края.

На данный момент в субъектах Дальневосточного Федерального Округа создаются правовые акты, которые способствуют поддержке инвесторов (государственные гарантии, льготы и преференции по налогам и сборам), создаются информационные порталы, где можно узнать о новых проектах для данного региона. Сейчас активными инвесторами являются Япония (68,3%), Германия (24%), Китай (2%) и т.д. Суммарно 20 стран мира внесли свои инвестиции в экономику Приморского края. К сожалению, инвестиции распределяются весьма неравномерно по всей терри-