

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ КРИТЕРИЕВ ОТБОРА ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

В.А. АКОПЯН, И.С. БАРАНОВА, Л.А. УМЕРОВА, И.А. ХРОНОВА

*Кубанский государственный технологический университет
350072, г. Краснодар, Российская Федерация, ул. Московская, 2.*

В настоящей статье рассмотрены особенности применения критериев отбора на работу в современное время. Проанализирована история возникновения понятия «критерий отбора», а так же их оценка. Актуальность выбранной темы заключается в том, что в настоящее время, на этапе развития экономики и в условиях ограниченности ресурсов каждой организации очень важно, какие именно люди будут этими ресурсами распоряжаться. Следовательно, отбор персонала сегодня становится одной из главнейших задач в деятельности организации. Цель работы заключается в изучении критериев отбора персонала на примере нескольких организаций и выявление сходств и различий в них. Научная новизна заключается в том, что в ходе выполнения работы были изучены и обобщены критерии отбора при приеме на работу на примере нескольких организаций. В большинстве источников, которые посвящены проблемам отбора персонала, существенное внимание уделено выбору конкретных методов отбора. Обращается особое внимание на то, что неграмотное применение методов отбора может способствовать снижению эффективности всей работы по подбору персонала. Перед тем, как оценивать того или иного кандидата, следует проводить предварительные мероприятия направленные на оценку самих методов подбора. В работе изучены нормативно-правовые акты, регламентирующие критерии отбора при приеме на работу. На примере трех предприятий различных сфер деятельности проанализированы данные критерии, в результате чего сделаны соответствующие выводы.

Ключевые слова: критерий, отбор, прием на работу, методы отбора, законодательное регулирование критериев отбора, анализ критериев.

В современном мире ценность «человеческих ресурсов» трудно переоценить. Однако, так было далеко не всегда. Целостная система поиска и отбора персонала формировалась на протяжении долгого периода.

Период формирования системы подбора кадров условно можно разделить на три временных периода: донаучный, классический и современный.

Донаучный период насчитывает около 4–5 тысяч лет и начал формироваться еще в период становления и развития древневосточных рабовладельческих государств, таких как Египет, Аркада, Шумера.

В Египте, например, существовала школа чиновников, которая готовила касту государственных служащих. Попасты в эту школу на обучение можно было только преодолев строжайший отбор по большому количеству критериев,

таких как: культурный уровень развития, умственные способности, физическое развитие и многие другие.

В Древнем Китае, к началу нашей эры, Конфуцием и его учениками была сформирована очень сильная школа отбора чиновников и представителей знатных сословий, основными критериями которой были не принадлежность к знатному роду и богатство, а уровень интеллекта и личные качества и заслуги.

Началом классического этапа принято считать великую индустриальную революцию 18–19 веков, которая стала стимулом для развития европейского капитализма. К изменению условий труда и общественных формах разделения труда привела замена низко производительного ручного труда машинами. Сильным посредником во вновь сложившейся фабричной системе становится новый тип служащего – босс, руководитель, который не обязательно является собственником, как это было ранее.

С возникновением всех упомянутых изменений неизбежно стал увеличиваться и разрыв между собственниками и рабочими, в связи с чем появилась острая потребность в обособленной структуре организации, которая стала бы связующим звеном между этими сторонами. В результате появились отдельные структуры организаций, которые были призваны для работы с персоналом и решения всех возникающих проблем.

Самые первые администраторы по персоналу именовались секретарями по благосостоянию, а их функция заключалась в посредничестве между рабочими и администрацией.

Однако, кардинальные изменения в система отбора персонала произошли только к 20-м годам двадцатого века, когда достаточно широкое распространение получила теория Ф.Тейлора о научной организации труда. Тейлор в области кадровой политики основной упор делал на создание специализированной системы поиска и отбора персонала, а также на оценке деятельности самого руководителя в соответствии с занимаемой им должностью.

Переломным моментом в работе кадровых служб можно назвать создание «теории качеств» в 1950-х–1960-х годах. Эта теория изначально разрабатывалась для управленцев. Приверженцы теории двигались по пути

поиска нужных личностных качеств для лидера, среди которых были такие как: воля, решительность, энергичность, оперативность и др. В разные периоды времени этот набор качеств менялся и пополнялся такими качествами как: выдержка, быстрая реакция, умение предвидеть, энергичность, острый ум и твердый характер.

Отбор кадров это одна из важнейших функций управления персоналом, так как именно люди обеспечивают максимально эффективное использование совершенно любых ресурсов, которые имеются в распоряжении организации. Именно от того, как подобраны люди зависят конечное экономическое состояние и доходность организации.

Актуальность темы заключается в том, что в настоящее время, на нынешнем этапе развития экономики и в условиях ограниченности ресурсов каждой организации очень важно, какие именно люди будут этими ресурсами распоряжаться. Следовательно, отбор персонала сегодня становится одной из главнейших задач в деятельности организации.

Цель работы заключается в изучении критериев отбора персонала на примере нескольких организаций и выявление сходств и различий в них.

Научная новизна заключается в том, что в ходе выполнения работы были изучены и обобщены критерии отбора при приеме на работу на примере нескольких организаций.

В большинстве источников, которые посвящены проблемам отбора персонала, существенное внимание уделено выбору конкретных методов отбора. Обращается особое внимание на то, что неграмотное применение методов отбора может способствовать снижению эффективности всей работы по подбору персонала. Перед тем, как оценивать того или иного кандидата, следует проводить предварительные мероприятия направленные на оценку самих методов подбора.

Для того, чтобы выбрать наиболее подходящие методы отбора, следует заблаговременно определить требования организации к самой процедуре отбора, что позволит отобрать лучшие кандидатуры. Исходя же из практических знаний, вне зависимости от того какие именно были выбраны

методы, систематический отбор требует их соответствия определенным критериям.

В основе достоверности – одного из важнейших критериев оценки методов отбора, составляет устойчивость результатов измерения. Достоверность может быть установлена при помощи повтора измерений одного и того же объекта в одних и тех же условиях. Чем выше корреляции, тем устойчивее соответствие между каждым набором показателей кандидатов и достовернее метод.

Другая не менее важная форма достоверности – это достоверность оценщиков. Она дает возможность определить уровень согласия между ними и применяется в основном для интервью и иных методах отбора, которые основаны на суждениях лиц, его проводящих.

Тот или иной метод отбора может быть признан практичным, если он способен измерить и спрогнозировать именно то, что по предположению он должен спрогнозировать и измерить. Кроме точности и способности прогнозировать практичность методов отбора может быть оценена при помощи следующих составляющих: какова доля справедливости и адекватности метода к его целям и количество ресурсов компании, которое он поглощает.

Решение о том, является тот или иной метод отбора приемлемым для компании, необходимо принимать на стадии планирования самой процедуры отбора. Изначально оценка должна производиться специалистами отдела по работе с персоналом по той простой причине что они обладают необходимыми знаниями и опытом. Тем не менее, другие стороны, которые участвуют в процессе отбора, также должны быть задействованы.

Абсолютно для любого человека, который находится в стадии поиска работы, очень важным является то, чтобы работа была для него подходящей. Для организации важен тот факт, чтобы работник соответствовал ее требованиям как можно больше, мог качественно осуществлять свои трудовые обязанности и своевременно и грамотно решать поставленные трудовые задачи.

Одной из основных задач, которая постоянно решается отделом кадров любой организации, является поиск и отбор кандидатов на вакантные должности. Качественный отбор персонала становится возможным только

тогда, у организации существует возможность для обработки достоверных и надежных сведений о соискателе.

Своевременное и эффективное выполнение этой задачи зависит от того насколько верно изначально были определены и сформулированы требования, предъявляемые организацией к кандидатам и насколько грамотно в процессе отбора применялись кадровые инструменты.

В настоящее время при приеме на работу организациями применяются разнообразные кадровые инструменты, основными из которых являются: анкетирование, собеседование и тестирование. Российское трудовое законодательство не знает таких понятий, в то время как к работодателями трудовое законодательство предъявляет определенный набор требований, которые они обязаны соблюдать в ходе приема соискателя на работу.

В российском законодательстве не содержится прямого запрета на проведение тестирования, собеседования или же анкетирования при приеме кандидатов на работу. Однако, ст. 17 Международного пакта о гражданских и политических правах говорит о том, что: «Никто не может быть подвергнут произвольному или же незаконному вмешательству в его семейную или личную жизнь... Каждый человек имеет право на защиту закона от подобного вмешательства и иных посягательств» [1].

Декларацией прав и свобод человека и гражданина гарантировано право человека на неприкосновенность его частной жизни. Сбор, хранение, распространение и использование какой бы то ни было информации о частной жизни лица, без его на то согласия категорически не допускается, кроме случаев, которые указаны в пп. 1 и 3, ст. 9 Декларации [2].

Ст. 23 и 24 Конституции РФ говорят о том, что: «Каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, на личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени»; «сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются» [3].

Глава 14 Трудового кодекса РФ наделяет работника правом на защиту его персональных данных. Однако, на стадии подбора организацией персонала, трудовых отношений еще нет. Трудовой кодекс обозначает соискателя как

«лицо, поступающее на работу» и каких бы то ни было оговорок в его отношении не содержит [4].

Исходя из этого можно сделать вывод о том, что требовать предоставления какой-либо информации, которая относится к личным данным, работодатель может требовать только тогда, когда соискатель перешел в разряд работников.

Исходя из положений ст. 85 Трудового кодекса РФ к персональным данным работника относится любая информация, которая необходима работодателю в связи с возникновением трудовых отношений и касающаяся определенного работника.

Считаем необходимым обратить внимание на то, что ст. 65 ТК РФ содержит четкие ограничения в перечне документов, которые работодатель может запросить у кандидата при приеме на работу:

- паспорт либо иной документ удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, кроме случаев когда работник впервые заключает трудовой договор;
- СНИЛС;
- документы воинского учета, для лиц, которые подлежат призыву на военную службу;
- документы об образовании, наличии квалификации или же специальных знаний.

Таким образом, в ходе составления анкет и тестов, а также в процессе собеседования работодатель имеет право задавать вопросы и получать сведения, которые непосредственно относятся к деловым качествам и квалификации соискателей. Однако, иные сведения, которые не относятся к соответствию работника вакантной должности, работодатель может получить только с согласия самого работника.

Сегодня не существует строгого перечня критериев отбора при приеме на работу. Каждая организация исходя из рода своей деятельности подбирает работников исключительно под свои требования.

Для того чтобы определить, какие же существуют сегодня основные критерии при отборе на работу, а также для выявления схожих и различных

критериев, проанализируем их на примере трех организаций. Анализ будем проводить на примере охранного предприятия, торгового предприятия и финансовой организации.

Одним из важнейших направлений деятельности отдела кадров охранного предприятия является подбор и отбор персонала, ведь именно от уровня квалификации его сотрудников напрямую зависит успешность работы всего предприятия в целом.

В охранном предприятии отбором персонала занимается отдел управления персоналом. Но прежде, чем проводить непосредственно сам набор сотрудников, необходимо тщательно оценить имеющиеся у предприятия ресурсы, а также сделать прогноз численности персонала, который необходим предприятию.

Чтобы подобрать максимально подходящего сотрудника на определенную должность, необходимо проанализировать рабочее место. Целью такого анализа является выявление конкретных психологических требований, которым должен соответствовать кандидат, составить «портрет» идеального работника, чьи характеристики целиком и полностью соответствуют требованиям рабочего места и выбрать среди соискателей такого претендента, который будет осуществлять свои трудовые обязанности с максимальной отдачей при этом чувствуя себя комфортно на конкретном рабочем месте.

После проведения анализа рабочего места и выбора претендентов осуществляется непосредственный отбор будущих работников.

К основным критериям отбора охранного предприятия относятся следующие:

- уровень образования не ниже среднего;
- наличие специальной подготовки – удостоверение частного охранника;
- коммуникативные навыки – умение выстраивать отношения с людьми;
- психологическая стабильность;
- умение грамотно принимать решения в экстренных ситуациях;
- знание нормативных документов, которые регламентируют работу охранного предприятия;
- опыт работы (приветствуется);

- обязательное наличие медицинской справки формы 046-1 которая подтверждает годность лица к занятию охранной деятельностью и разрешает приобретение и ношение оружия;

- характеристика либо рекомендация с предыдущего места работы (если имеется);

- прохождение обязательной государственной дактилоскопической регистрации.

Первичное выявление кандидатов происходит на предварительном этапе отбора на основе профессиограммы. В этот период происходит максимальное снижение числа кандидатов для того, чтобы дальше проводить с ними более тщательную работу. Проверка претендента происходит при помощи обстоятельного анализа предоставленных им документов, целевых и общих собеседований, тестирования и иных методов.

Для облегчения анализа кадровым работникам, всем соискателям предоставляются стандартные бланки заявлений, в которых содержатся сведения о фамилии, возрасте, опыте работы, образовании и специальные пункты. Заявление можно совместить с анкетой, в которой содержатся вопросы о предыдущем месте работы, причинах увольнения, заработной плате, интересах и т.д.

По результатам заполнения документов принимается решения о необходимости личной встречи с претендентом. Как правило, соискатели приглашаются на личную встречу по телефону.

Исходя из практики, личные встречи с кандидатами дают возможность охранным предприятиям сразу же отсеять 80–90% соискателей. Для оставшихся же выбираются наиболее подходящие способы дальнейшей проверки и изучение их психологических качеств для поступления на определенную должность и выполнения своих трудовых обязанностей.

Далее рассмотрим критерии отбора при приеме на работу в торговую организацию. Решение при отборе как правило состоит из нескольких этапов, которые необходимо преодолеть соискателям. На каждом этапе некоторая часть кандидатов отсеивается работодателем или же соискатели сами отказываются приняв другое предложение.

На сегодняшний день розничная торговля является одним из самых быстроразвивающихся сегментов экономики. Естественным является и тот факт, что такое стремительное развитие неизбежно требует непрерывного притока персонала. Опытные, грамотные и ответственные продавцы требуются не только постоянно расширяющимся торговым сетям, но и небольшим магазинам.

Для розничной торговли подход к отбору персонала должен быть максимально ответственным и серьезным, причем это правило относится не только к руководителям, но и к обслуживающему персоналу. Достаточно многие руководители ошибочно полагают, что роль обслуживающего персонала не так уж и важна и они не оказывают сильного влияния на работу предприятия. Однако такое мнение является в корне неверным. Покупатели не видят усердной работы руководителя или бухгалтера, они ежедневно наблюдают за работой продавцов и им видны ее качество и сложность. Именно работа продавцов в конечном итоге определяет имидж и прибыльность торговой организации. Именно по этим причинам отбор персонала для торговой организации настолько же важен, как и подбор высококвалифицированного офисного специалиста.

Небольшие торговые предприятия как правило проводят отбор работников силами директора, руководствуясь его опытом и интуицией, а ведь в этом случае решение о найме того или иного работника принимается под воздействием субъективного восприятия и эмоций. Работа продавцов – коллективная и по нашему мнению отбор сотрудников должен проводиться с учетом и их мнения тоже, ведь с вновь принятым работником каждый день придется сталкиваться именно им.

В более крупных торговых организациях подбором персонала занимаются менеджеры по персоналу. Текучесть кадров в торговых организациях наблюдается в основном среди уборщиц, грузчиков и продавцов.

По действующему трудовому законодательству работники, увольняющиеся с работы обязаны отработать 14 дней с момента написания заявления об увольнении. На протяжении этого периода времени организация как раз и занимается поиском нового работника.

Обязательным условием при отборе на работу в торговую организацию является наличие резюме, которое кандидат должен предоставить работодателю при непосредственной личной встрече или же заранее, по электронной почте. После предоставления соискателями резюме менеджеры по персоналу тщательно их анализируют, отсеивая неподходящие кандидатуры. Оставшиеся кандидаты приглашаются на собеседование.

При отборе персонала в торговую организацию предпочтение всегда отдается тем кандидатам, которые имеют опыт работы в данной сфере. Собеседование с соискателями проводится менеджером по персоналу, который ознакомливает кандидатов со спецификой деятельности организации, условиями и характером потенциальной работы. Основные требования, которые предъявляются к кандидатам торговыми организациями следующие:

- коммуникативные навыки – умение выстраивать отношения с людьми;
- психологическая стабильность;
- умение грамотно принимать решения в экстренных ситуациях;
- вежливость и грамотная речь;
- образование средне – специальное и выше (профильное);
- опыт работы;
- наличие медицинской книжки;
- честность и ответственность;
- умение пользоваться контрольно – кассовой техникой;
- знание первичной и отчетной документации.

Далее, для того чтобы проверить профессиональные знания и умения, менеджер задает соискателями разнообразные вопросы, которые необходимы для осуществления трудовых обязанностей.

Профессионализм поведения соискателей определяется при помощи предложения соискателю описать свой порядок действий в той или иной рабочей ситуации. Иными словами, менеджер по персоналу старается выстраивать беседу с соискателем таким образом, чтобы кандидат на вакантную должность говорил как можно больше, что дает возможность выявить уровень профессиональных навыков и качеств потенциального работника.

Если по той или иной причине какой – либо кандидат не отвечает предъявляемым организацией требованиям, ему сообщается что его кандидатура будет рассмотрена и в случае необходимости с ним свяжутся. При помощи такого приема организация формирует необходимый ей резерв кандидатов, которые в будущих периодах вполне могут быть рассмотрены как соискатели.

На завершающем этапе отбора повторно рассматриваются кандидаты, которые наиболее соответствуют предъявленным требованиям, анализируются их рекомендательные письма, если необходимо совершаются звонки на предыдущие места работы или же отправляется запрос по факсу.

После этого принимается окончательное решение о том, кто именно из соискателей будет приглашен на собеседование, которое как правило проводят два человека – директор и руководитель отдела кадров. Именно по результатам окончательного собеседования и принимается решение, кто именно из соискателей будет принят на вакантную должность торговой организации.

Далее рассмотрим критерии, которые применяются финансовыми организациями при отборе сотрудников. Критерии профессионального отбора в финансовую организацию предназначаются для оценки деловых качество потенциального работника и устанавливаются руководством финансовой организации исходя из должностных обязанностей вакантных должностей.

При отборе персонала, финансовые организации применяют следующие критерии:

- профессиональный критерий, который определяет уровень необходимой квалификации и компетентности соискателей, их практический опыт работы по непосредственной специальности;

- психологический критерий, который определяет уровень развития деловых качеств соискателей, а также их соответствие профессионально важным требованиям деятельности организации и социально – психологическим особенностям вакантной должности;

- образовательный критерий, определяющий необходимость наличия у соискателя требуемого уровня профессионального образования, которое бы соответствовало профилю потенциальной деятельности работника;

- социально – демографический критерий, который определяет обязательное наличие у соискателя гражданства, места проживания, владение государственным языком и отсутствие запрета заниматься тем или иным видом деятельности;

- управленческий критерий, определяющий наличие опыта руководящей деятельности по профилю потенциальной трудовой деятельности;

- специальный критерий, который определяет наличие у соискателя навыков работы с компьютером, знание иностранных языков и иные навыки, которые могут оказать непосредственное влияние на успешность будущей профессиональной деятельности.

При отборе на работу в финансовые организации обязательным условием является наличие высшего образования, которое даст возможность работнику как можно в более короткий период времени освоить профессиональные обязанности и нести ответственность за порученные задания.

В процессе проведения отбора кандидатов на должности в финансовых организациях одним из основных методов оценки является испытание. Этот метод дает возможность выявить уровень профессиональных умений и знаний соискателей, которые необходимы для работы на вакантной должности.

По результатам проведенных испытаний из нескольких претендентов на должность выбирается один, который максимально соответствует предъявляемым финансовой организацией требованиям.

Кадровый менеджмент финансовой организации предполагает, что в ней должны работать такие сотрудники, которые помимо специальных знаний и опыта обладают еще и достаточно высокоразвитым человеческими качествами и способны работать не только в коллективе, но и с клиентами организации, могут верно понять и истолковать потребности и ожидания клиентов и применить все возможности для того чтобы их удовлетворить. Именно по этой причине каждый кандидат на должность в финансовой организации в обязательном порядке проходит психологическое тестирование и несколько этапов собеседований с различными должностными лицами организации.

Еще одним принципом кадрового менеджмента финансовых организаций является открытая перспектива. Иными словами добросовестные сотрудники обладают реальной возможностью карьерного роста.

Как правило, политика найма работников финансовых организаций основана на принципе долгосрочного найма. Данный подход как раз и объясняет настороженное отношение к соискателям, которые часто меняют место работы. Именно благодаря тщательному отбору кадров в финансовые организации приходят высококвалифицированные специалисты не только в своей профессиональной деятельности, но и обладающие самым ценным качеством – умением расти и меняться вместе с компанией.

Таким образом, из всего вышесказанного можно сделать следующие выводы.

1. Ценность человеческих ресурсов в современном мире переоценить трудно. Однако так было не всегда и система отбора персонала при приеме на работу прошла долгий и сложный путь до того как сформировалась окончательно.

2. Отбор кадров является одной из важнейших функций управления персоналом, так как именно люди обеспечивают максимально эффективное использование совершенно любых ресурсов, которые имеются в распоряжении организации, ведь именно от того, как подобраны люди зависят конечное экономическое состояние и доходность организации.

3. В большей части источников, посвященных проблемам отбора персонала особенное внимание уделено выбору конкретных методов отбора и обращено особое внимание на тот факт, что неграмотное их применение способствует снижению эффективности всей проведенной работы по отбору персонала.

4. Одной из основных задач, которая постоянно решается отделом кадров любой организации, является поиск и отбор кандидатов на вакантные должности, ведь качественный отбор персонала становится возможным только тогда, у организации существует возможность для обработки достоверных и надежных сведений о соискателе.

5. Сегодня не существует строгого перечня критериев отбора при приеме на работу. Каждая организация исходя из рода своей деятельности подбирает работников исключительно под свои требования.

6. В ходе написания работы были проанализированы критерии отбора персонала трех организаций – охранного предприятия, торгового предприятия и финансовой организации. В результате проведенного анализа было выявлено, что все же существует определенный набор критериев, который предъявляется всеми без исключения организациями при отборе персонала. Эти критерии следующие: наличие российского гражданства, наличие профильного образования, эмоциональная и психологическая устойчивость, знание государственного языка, коммуникабельность, наличие опыта работы, наличие навыков, соответствующих профилю потенциальной работы.

Перечисленные критерии являются общими для всех трех организаций, что дает нам возможность предположить, что организации иных сфер деятельности также предъявляют их к своим соискателям.

Однако, существует и другой перечень требований, который предъявляется организацией в зависимости от специфики своей деятельности. Для охранных предприятий это наличие лицензии охранника и разрешение на ношение и применение оружия. Для торговой организации – это умение работать с контрольно – кассовой техникой и знание первичной документации. Для финансовой организации это навыки работы с компьютером, знание иностранных языков и иные профильные профессиональные навыки.

Таким образом, не существует жесткого перечня критериев, предъявляемых при отборе на работу. Этот перечень может изменяться в зависимости от требований и рода деятельности организации, проводящей отбор работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Международный Пакт от 16.12.1966 «О гражданских и политических правах» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5531/

2. Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948 [Электронный ресурс] // Гарант. Режим доступа: <http://constitution.garant.ru/10135532>
<http://ntk.kubstu.ru/file/1605>

3. Конституция РФ. – М.: Юрайт, 2017
4. Трудовой кодекс РФ. – М.: Юрайт, 2017
5. Одегов Ю.Г., Лабаджян М.Г. Кадровая политика и кадровое планирование. – М.: Юрайт, 2016

REFERENCES

1. The international Covenant from 16.12.1966 "On civil and political rights" [Electronic resource] // Consultant plus. Mode of access: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5531/
2. The universal Declaration of human rights from 10.12.1948 [Electronic resource] // the guarantor. Mode of access: <http://constitution.garant.EN/10135532>
3. The Constitution of the Russian Federation. – М.: Yurayt, 2017
4. The labour code of the Russian Federation. – М.: Yurayt, 2017
5. Odegov Y. G., M. G. Labaran Personnel policy and personnel planning. – М.: Yurayt, 2016

FEATURES OF THE APPLICATION OF THE SELECTION CRITERIA WHEN APPLYING FOR WORK

V.A. AKOPYAN, I.S. BARANOVA, L.A. UMEROVA, I.A. KHRONOVA

Kuban State Technological University,

2, Moskovskaya st., Krasnodar, Russian Federation, 350072.

In this article the peculiarities of application of the selection criteria for work in modern times. Analyzed the history of the concept of "selection criteria", as well as their evaluation. The relevance of the chosen topic lies in the fact that at the present time, on the stage of development of economy and in conditions of limited resources of each organization, it is very important what people will dispose of these resources. Therefore, the selection of personnel has become one of the main tasks in the organization. The aim of this work is to study the criteria for the selection of personnel on the example of several organizations and to identify similarities and differences in them. Scientific novelty lies in the fact that the progress of work was reviewed and summarized the selection criteria when applying for work in several organizations. In most sources, which is devoted to problems of personnel selection, significant attention is paid to the choice of specific methods of selection. Drawn attention to the fact that the illiterate use of selection methods can reduce the effectiveness of all recruiting. Before you assess a candidate, you should conduct preliminary activities aimed at the evaluation of the methods of selection. This paper studied the normative legal acts, regulating the selection criteria when applying for work. On the example of three companies in different fields analyzed these criteria, resulting in appropriate conclusions.

Key words: criterion, selection, hiring, selection methods, legal regulation of the selection criteria, the analysis criteria.