Диссертация\_

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ: МЕТОДЫ ПОДБОРА И РАССТАНОВКИ ПЕРСОНАЛА**

**Стр\_51**

**Содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **ВВЕДЕНИЕ** |  |
| 1 | **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ** |  |
| 1.1 | Теоретические основы кадровой политики современного предприятия  |  |
| 1.2 | Современные методы осуществления подбора персонала |  |
| 1.3 | Методика и международный опыт исследования процессов подбора и **расстановки** персонала в организации |  |
| **2** | **Анализ системы подбора и расстановки персонала на примере ТОО**  |  |
| 2.1 | Общая характеристика ТОО  |  |
| 2.2 | Оценка действующей системы подбора персонала в организации |  |
| 2.3 | Проблемы и пробелы в организации подбора персонала в ТОО  |  |
| 3 | **Разработка рекомендаций по совершенствованию эффективности системы подбора и расстановки персонала в ТОО**  |  |
| 3.1 | Направления и пути повышения эффективности системы подбора и расстановки персонала в организацию |  |
| 3.2 | Расчет экономической эффективности от предложенных мероприятий по совершенствованию процесса подбора и расстановки персонала |  |
|  | **ЗАКЛЮЧЕНИЕ** |  |
|  | **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ** |  |

**Заключение**

Успех организаций в этой современной бизнес-среде зависит от производительности/силы/уровня персонала, который управляет повседневными делами организаций. Процесс найма и отбора всех категорий сотрудников как в частные, так и в государственные организации вызывает озабоченность многих и требует внимания. Каждая организация желает привлечь лучшие человеческие ресурсы, чтобы удовлетворить потребности организации и получить отличные результаты от соответствующего кандидата. Существуют различные методы подбора кандидатов на местах. Цель этой статьи состоит в том, чтобы понять взаимосвязь между процессом найма и отбора в организации, а также его связь с ростом и эффективностью организации. Для этой цели мы предполагаем, что подбор персонала оказывает сильное влияние на выбор подходящего кандидата с желаемым набором навыков, знаний и способностей, что приводит к экономической эффективности.

**Список использованных источников**

1. Кошанов А.К. Собрание сочинений [Текст] : [10 томов] / Аманжол Кошанов ; [редакционная коллегия: Гайсина С. Н. (председатель) и др.]. - Алматы : Экономика, 2014. - 22 см.; ISBN 978-601-225-679-6

# Рахимбаев А.Б., Бельгибаев А.К. Менеджмент. Алматы: Нур-пресс, 2005. — 164 с.

# Шокаманов Ю.К. Человеческое развитие в Казахстане: методология измерения и анализ. – Алматы: Агенство РК по статистике, 2003.- 265с.

# Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика [Текст] / А. Я. Кибанов [и др.]. – М. : Инфра-М., 2015. – 282 с.

Алиев, У. А.

1. Управление человеческими ресурсами в условиях перехода к либерально-рыночным отношениям : монография / У. А. Алиев ; Санкт-Петербургский государственный экономический университет. – Санкт-Петербург : Изд-во Санкт-Петербургского гос. экономического ун-та, 2021. – 159 с. : ил. – Библиогр. : с. 138-159 (186 назв.). – 500 экз. – ISBN 978-5-7310-5111-8 : 260 р. – Текст (визуальный) : непосредственный.