

ОСОБЕННОСТИ МЕТОДОВ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ФИРМЕ

© 2016 Н. В. Мурашкин, А. Г. Юрочкин

*Воронежский институт высоких технологий
Воронежский филиал Российской Академии государственной службы
при Президенте Российской Федерации*

В статье дается анализ особенностей способов отбора персонала в организациях. Для эффективной реализации отбора персонала формируются активно действующие трудовые коллективы в рамках структурных подразделений и создаются условия для профессионального роста каждого сотрудника. Рассматриваются особенности организационно-деятельностных игр.

Ключевые слова: персонал, отбор, фирма, организация, метод.

Для любой компании или производства требуется обеспечить комплектацию штатов. В этой связи основной задачей является проведение отбора кадров. Проведение отбора новых сотрудников не только дает возможности обеспечивать режимы нормальной работы, но и представляет собой основу для будущих успехов компании.

Проведение комплектации штатов можно считать одной составляющей из ключевых компонентов работы любой фирмы, поскольку от того, какое качество подобранных кадров, зависит эффективность работы компании и применение остальных ресурсов. В этой связи ошибки в процессах подбора кадров будут дорого обходиться для фирмы, а проведение подбора хороших кадров можно считать удачным вложением денежных средств.

Целью данной работы является анализ особенностей способов отбора персонала в организациях.

Чтобы определить, из каких параметров делать отбор персонала, требуется ясным образом понимать, какими качествами должны обладать работники, важные для соответствующих видов деятельности. Осуществление выбора критериев необходимо формировать, основываясь на том, чтобы получать общую картину работников: наличие опыта, здоровья и личностных характеристик. Разработка «эталонных» требований по каждому из критериев происходит, исходя из характеристик работника, который хорошо справляется со своими обязанностями.

При процессах подбора происходит сравнение деловых и других качеств работников с требованиями трудоустройства. При этом происходит преследование двух целей: формируются активно действующие трудовые коллективы в рамках структурных подразделений и создаются условия для профессионального роста каждого сотрудника.

Известно, что персонал представляет собой движущую силу любой компании, и появляющиеся ошибки при подборе кадров будут обходиться организации весьма дорого. Потери, которые несет предприятие вследствие аварий, травматизма и брака по причине неправильного отбора новых претендентов, являются лишь частью определенных расходов компании.

При процессах проведения подбора сотрудников важно учитывать источники – внешние или внутренние, откуда происходит поступление кандидатов на вакантные места.

Если рассматривается конкурсный отбор, при котором число претендентов больше, чем существующие вакансии, то процессы отбора строятся так: в каждом из этапов происходит выполнение функции «сита», последовательно выбирается кандидат, который по определенным критериям уступает другим участникам в конкурсе. Необходимо, чтобы оставались только те кандидаты, которые будут соответствовать достаточно сложным и определяющим значительные затраты времени и денежных средств процедурам отбора, при этом они полностью устраивают работодателей.

В процессе отбора требуется сделать планирование работы занятых таким делом сотрудников фирмы, чтобы они обладали

Мурашкин Никита Витальевич – ВИВТ АНОО ВО, студент, e-mail: murashvv4_6@yandex.ru.
Юрочкин Анатолий Геннадьевич – РАНХиГС (ВФ), д. т. н., профессор, e-mail: kafec@vrn.ranepa.ru.

достаточным временем для внимательного ознакомления с информацией о кандидате, спокойного общения с каждым из кандидатов, не отвлекаясь на другие задачи.

В качестве основного принципа при подборе и расстановке кадров существует аксиома: «Нужный человек, в нужное время, на нужном месте». Проведение отбора сотрудников, которые по своим профессиональным, деловым и личностным качествам отвечают требованиям компании, определяет комплексный подход.

Для того, чтобы было эффективное включение системы, связанной с поиском и отбором кадров в процессы управления компанией, необходимо выполнить определенные условия: проведение поиска и отбора кадров не должно рассматриваться как просто поиск подходящих людей для того, чтобы выполнить ту или иную работу; проведение поиска и отбора должно граничить с философией и практикой управления и содержанием программ, реализуемых в сферах управления персоналом данных предприятий; требуется понимать, что не только уровни профессиональных компетенций кандидатов, но и то, каким образом новые сотрудники находятся в культурной и социальной структуре компании. Компания сильно потеряет, если осуществит прием на работу технически грамотных людей, но не способных для установления рабочих взаимоотношений с товарищами, клиентами или поставщиками; важно принимать во внимание все требования трудового законодательства и формировать справедливый подход для всех кандидатов и претендентов на должности.

Проведение отбора персонала представляет собой естественное завершение процессов подбора сотрудников в соответствии с потребностями компании в человеческих ресурсах.

Для того, чтобы отбор был успешным, необходимо определить критерии, по которым будет приниматься решение по преимуществам того или иного кандидата. Какой человек требуется для фирмы? Это может быть высококлассный специалист или хороший руководитель, или то и другое вместе, или есть необходимость просто в исполнительном и добросовестном человеке без высоких требований к тому, какая у него профессиональная квалификация.

Прежде чем принимается решение о проведении подбора новых работников, необходимо определить, все ли средства пред-

ставляют собой своеобразную альтернативу для найма и используются в компании. К таким мы можем отнести: проведение сверхурочной работы, наличие повышенной интенсивности труда; проведение структурной реорганизации или применение новых схем в производстве; осуществление временного найма; привлечение специализированных компаний для того, чтобы осуществлять некоторые виды деятельности.

Перед тем, как осуществлять процесс подбора сотрудников, компании необходимо учесть финансовые затраты.

Обычно полагают, что достаточно дешевым способом при подборе сотрудников является проведение поиска кандидатов с привлечением работников этой компании. Такой подход не требует особых затрат, поскольку работники компании, в основном исполняют большую часть работ по проведению поиска и даже отбора.

Существуют также другие подходы.

Аттестационный метод основывается на принципах формирования деловых портретов кандидатов с использованием специально разработанного способа персонал-технологии. Основа такого подхода состоит в том, что разрабатывается перечень, содержащий 80 профессиональных, деловых и личностных качеств, которые применимы к данной деятельности. Такие качества описывают в словаре деловых характеристик. По каждому из аттестуемых назначают группу экспертов, которая составляется из руководителей, подчиненных и коллег, хорошо знающих рассматриваемого кандидата. Экспертами выбираются из словаря определенное число качеств, которые могут подходить для данного кандидата. Как результат анализа данных получается деловой портрет. При помощи компьютера выдается готовый документ, который содержит объективные данные (должность, образование и т. д.). Если есть необходимость, то число качеств, которые оцениваются можно увеличить.

Аттестационный подход не используют для того, чтобы отбирать в чистом виде. Он, в основном, рассматривается как дополнение при собеседовании или других видах испытаний.

В качестве достоинств конкурса на основе персонал-технологии можно отметить: высокую технологичность и структурированность. Игротехнический метод является достаточно сложной и разнообразной процедурой. Существуют 2 принципиальных

игротехнических способа. Первый из них базируется на менеджерской концепции Тарасова при строго структурированных игровых имитационных процедурах, то есть в рамках персонал-технологии. Второй базируется на основе организационно-деятельностных игр.

Проведение конкурса руководителей при таких играх осуществляется как марафон – девять и более дней и основывается на системомыследеятельном методе. Работы с будущим, проведение проектирования и программирования будущей деятельности идут в виде организационно-деятельностных игр. Они подразумевают то, что обязательно включается часть трудового коллектива в процессы разработки программ развития компании происходит и их взаимодействие с кандидатами.

Организационно-деятельностные игры разбиваются на 4 фазы. На первой, коллективом осуществляется системный анализ ситуаций. На второй и третьей фазах проводится обсуждение важного для компании аспекта ситуации. На четвертой фазе рассматривается тема, касающаяся хозяйственной и экономической политики будущего руководителя.

В качестве достоинств организационно-деятельностных игр можно отметить проведение решения задач при учете реальных проблем компании: формируется стратегия развития компании; выявляются основные производственные проблемы организации; формируются консолидированные группы и коллективы внутри организационно-управленческих структур.

Способ ситуационного моделирования ориентирован на то, чтобы решать конкурсные задачи в условиях социально-экономической и политической нестабильности. Процедуры конкурса конструируются относительно задач отбора. Решения задачи, связанных с выбором процедур, базируются на выбранной парадигме конкурса. В зависимости от того, какое сочетание управленческих форм, происходит выработка рекомендаций для разработчиков конкурса по применению определенных процедур. Происходит моделирование ситуации, в которой будет действовать будущий руководитель, и происходит определение требований к нему.

Методы поиска персонала могут быть различными – от требующих небольшого бюджета до требующих значительных ресурсов. Метод поиска определяется ценностью будущего работника. К методам поиска

относятся и объявления в газетах, и объявления в Интернете, и прямой поиск.

Проблемы состоят в том, что если организации требуется найти ценных специалистов, то есть руководителей высшего или среднего звена, то необходим конкурс и наличие способов определения требований к кандидатам.

ЛИТЕРАТУРА

1. Жданова М. М. Вопросы формирования профессионально важных качеств инженера / М. М. Жданова, А. П. Преображенский // Вестник Таджикского технического университета. – 2011. – Т. 4. – № 4. – С. 122-124.

2. Землянухина Н. С. О применении информационных технологий в менеджменте / Н. С. Землянухина // Успехи современного естествознания. – 2012. – № 6. – С. 106-107.

3. Преображенский Ю. П. Формулировка и классификация задач оптимального управления производственными объектами / Ю. П. Преображенский, Р. Ю. Паневин // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2010. – Т. 6. – № 5. – С. 99-102.

4. Чопоров О. Н. Методы анализа значимости показателей при классификационном и прогностическом моделировании / О. Н. Чопоров, А. Н. Чупеев, С. Ю. Брегеда // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2008. – Т. 4. – № 9. – С. 92-94.

5. Москальчук Ю. И. Проблемы оптимизации инновационных процессов в организациях / Ю. И. Москальчук, Е. Г. Наумова, Е. В. Киселева // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2013. – № 2. – С. 10.

6. Гуськова Л. Б. О построении автоматизированного рабочего места менеджера / Л. Б. Гуськова // Успехи современного естествознания. – 2012. – № 6. – С. 106.

7. Сыщикова Д. С. О возможностях использования мультимедийной техники в образовательном процессе / Д. С. Сыщикова // Успехи современного естествознания. – 2012. – № 6. – С. 111-112.

8. Павлова М. Ю. Проблемы адаптации специалистов / М. Ю. Павлова, А. П. Преображенский // Современные исследования социальных проблем. – 2012. – № 4 (12). – С. 70-73.

9. Преображенский А. П. Проблемы подготовки специалистов в современной

высшей школе / А. П. Преображенский, Д. В. Комков, Г. А. Пекшев, М. С. Виноков, Г. И. Петрачук // Современные исследования социальных проблем. – 2010. – № 1. – С. 66-67.

10. Пеньков П. В. Экспертные методы улучшения систем управления / П. В. Пеньков // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2012. – № 9. – С. 108-110.

11. Павлова М. Ю. Вопросы адаптации выпускников вузов / М. Ю. Павлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. 234-237.

12. Кудрина О. С. О проблемах медиаобразования / О. С. Кудрина // Современные наукоемкие технологии. – 2013. – № 8-1. – С. 72-73.

13. Кравцов Д. О. Методика оптимального управления социально-экономической системой на основе механизмов адаптации / Д. О. Кравцов, Ю. П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 133-134.

14. Гусев М. Е. Проблемы подготовки специалистов в области информатизации образования / М. Е. Гусев, Т. А. Жигалкина, О. В. Хорсева, Е. А. Круглякова, А. П. Преображенский // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Информатика и информатизация образования. – 2006. – № 7. – С. 223.

15. Павлова М. Ю. Об использовании научной составляющей при формировании профессиональных качеств инженера / М. Ю. Павлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2012. – № 9. – С. 144-145.

16. Исакова М. В. Об особенностях систем управления персоналом / М. В. Исакова,

О. Н. Горбенко // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 168-171.

17. Преображенский Ю. П. Некоторые аспекты информатизации образовательных учреждений и развития медиакомпетентности преподавателей и руководителей / Ю. П. Преображенский, Н. С. Преображенская, И. Я. Львович // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2013. – Т. 9. – № 5-2. – С. 134-136.

18. Львович И. Я. О характеристиках обучающих систем / И. Я. Львович, А. П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 11. – С. 179-180.

19. Преображенский Ю. П. Медиакомпетентность современного педагога / Ю. П. Преображенский, Н. С. Преображенская, И. Я. Львович // Среднее профессиональное образование. – 2013. – № 12. – С. 43-45.

20. Самойлова У. А. О некоторых характеристиках управления предприятием / У. А. Самойлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 176-179.

21. Кострова В. Н. Оптимизация распределения ресурсов в рамках комплекса общеобразовательных учреждений / В. Н. Кострова, Я. Е. Львович, О. Н. Мосолов // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2007. – Т. 3. – № 8. – С. 174-176.

22. Преображенский А. П. Характеристики инновационных процессов в образовании / А. П. Преображенский // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2014. – Т. 10. – № 3-2. – С. 197-200.

THE DESIGN AND RESEARCH THE ACTIVITIES OF STUDENTS AT THE UNIVERSITY

© 2016 N. V. Murashkin, A. G. Yurochkin

*Voronezh institute of high technologies
The Voronezh branch of the Russian Academy of state service
when the President of the Russian Federation*

The paper provides an analysis of the characteristics of the methods for selecting personnel in organizations. For the effective implementation of the staff selection formed the active labor groups within the structural units and the conditions for that were professional growth of each employee. Examination of characteristics of organizational simulation exercises.

Keywords: personnel, selection, firm, organization, method.