

Ссылка для цитирования этой статьи:

Валдеева Е.А. Парфенова Н.И. Организация работы по подбору персонала. // Human Progress. 2019. Том 5, Вып. 4. URL: http://progress-human.com/images/2019/Tom5_4/Valdeeva.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.154.1

УДК 331.108.2

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ЧОУ ДПО «ИНЖЕНЕРНАЯ АКАДЕМИЯ»



Валдеева Елена Максимовна

Магистрант направления «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

valdlena@yandex.ru

455 - 62/45, ул. 8 Марта/Народной Воли,
Екатеринбург, РФ, 620144
+7(343) 221-17-57



Парфенова Надежда Игоревна

Магистрант направления «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

nadezhda.ivanaeva@gmail.com

455 - 62/45, ул. 8 Марта/Народной Воли,
Екатеринбург, РФ, 620144
+7(343) 221-17-57

Аннотация. Статья изучает вопросы организации работы по подбору персонала. Актуальность данной темы объясняется тем, что правильно подобранный персонал обеспечивает эффективное использование имеющихся в компании ресурсов, и прямым образом влияет на ее экономические показатели, успех компании и конкурентоспособность. В статье приведено определение подбора персонала, схема привлечения персонала, характерная для крупных компаний, этапы процесса подбора кандидатов и элементы системы рекрутинга. В качестве объекта исследования выбрана система подбора персонала в Частном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Инженерная Академия» г. Екатеринбург. В процессе анализа авторы выявили, что в компании используется внутренний и внешний рынки рабочей силы, определены их пропорции. Далее авторы проанализировали структуру источников привлечения персонала и важность критериев отбора персонала; выявили специфику подбора и отбора новых сотрудников в образовательных учреждениях, основанную на уровне образования кандидатов.

На основе проведенного анализа авторы разработали ряд рекомендаций по совершенствованию системы подбора персонала и применению тестирования при отборе персонала. Особое внимание уделено корректному информированию кандидатов на всех этапах отбора персонала.

Ключевые слова: персонал; подбор персонала; этапы подбора персонала; эффективность подбора персонала; система подбора персонала.

JEL коды: M 51; M 14

Введение

Работа кадровых служб и руководителей любой компании связана с необходимостью поиска, подбора и отбора новых кадров. Поиск, отбор кадров является одной из основных обязанностей управления, так как именно люди обеспечивают эффективное использование ресурсов, имеющихся в компании, и именно от людей зависят ее экономические показатели, успех компании и конкурентоспособность.

Подбор персонала – это комплекс мероприятий, включающий этапы привлечения персонала, обладающего знаниями, способностями, навыками и мотивацией, необходимыми для достижения поставленных целей и задач компании, а также отбор кандидатов и приём на работу [1].

Цель - анализ подбора персонала в Частном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Инженерная Академия» г. Екатеринбург (ЧОУ ДПО «Инженерная Академия»)

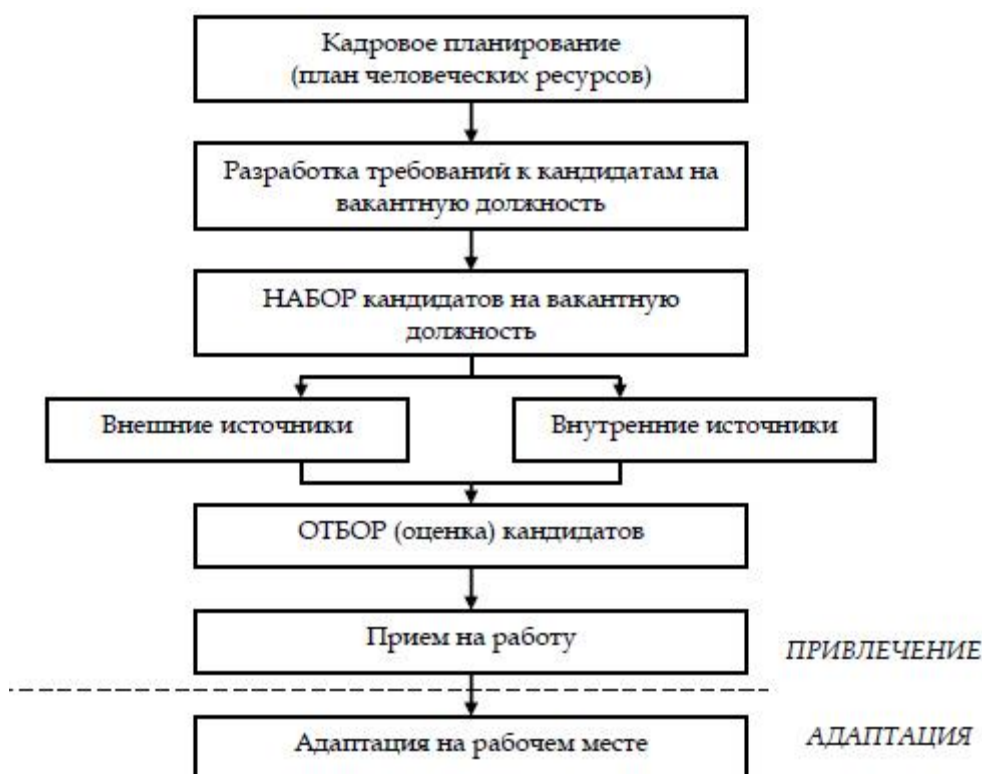
Подбор персонала в ЧОУ ДПО «Инженерная Академия»

Подбор персонала – это процесс привлечения работников в компанию, сопровождающийся распределением работников по рабочим местам, структурным подразделениям. При выборе из числа кандидатов на должность лиц, наиболее подготовленных для занятия определенной должности, используется понятие «отбор персонала» [2]. Очень часто на практике оба эти понятия отождествляются, используются вместе.

Процесс привлечения персонала в компанию начинается с кадрового планирования персонала, определяются ключевые характеристики персонала, разрабатывается план обеспечения человеческими ресурсами, разрабатываются требования к кандидатам на должности. Процесс привлечения персонала в компанию — рекрутирование — представляет собой особый вид маркетинга [3].

Схема привлечения персонала, указанная на рис.1, характерна для крупных компаний, которые осуществляют планирование кадровой работы на длительный срок. Однако при пассивной кадровой политике привлечение будущих работников может начинаться сразу с набора.

Рис. 1: Этапы процесса подбора персонала¹



Этапы процесса подбора кандидатов:

1. Исследование рынка – это изучение тенденций на рынке труда, специфики занятости, стратегий конкурентов и т.д.
2. Разработка предложения на рынке труда представляет собой создание привлекательности рабочего места, обеспечение конкурентоспособных условий труда.
3. Ценообразование в процессе подбора подразумевает разработку системы льгот и компенсаций, заработной платы, на этот процесс влияет предложение и спрос на рынке труда, объективные условия рынка.
4. Продвижение товара составляет суть подбора персонала на вакантные места, т.е. способы привлечения кандидатов.

Подбор персонала включает в себя:

¹ Составлено по [4]

- Определение потребности в кадрах с учетом важных целей компании.
- Определение требований, которые предъявляет должность.
- Установление квалификационных требований, необходимых для выполнения конкретной работы.
- Определение деловых и личностных качеств работника, необходимых для эффективного выполнения производственных задач [5].
- Поиск источников привлечения необходимых кандидатов.
- Определение методов отбора кандидатов, позволяющих лучше оценить пригодность к конкретной работе.
- Обеспечение условий для адаптации принятых работников к работе в компании. [6]

Известно, что цель набора персонала состоит в создании кадрового резерва с учетом кадровых и организационных изменений, перемещений, увольнений, окончания сроков контрактов, уходов на пенсию, изменений направления производственной деятельности.

При подборе персонала в ЧОУ ДПО «Инженерная Академия» используется внутренний и внешний рынки рабочей силы, то есть привлекаются и свои работники, и сотрудники со стороны. Но внутренний рынок предпочтительнее. «Старый» работник лучше адаптирован к условиям труда учреждения. Учитывается желание каждого работника двигаться по карьерной лестнице.

Основная часть работников учреждения набирается за пределами организации, это 90% от общей численности, сюда же относится набор новых работников через сотрудников учреждения, по их рекомендациям, и всего 10% набирается внутри учреждения, за счет продвижения работников по карьерной лестнице, по причине увольнения или ухода на пенсию.

Анализ источников набора персонала в учреждении показал, что 38% - набор по знакомству через работников учреждения, 62% - сайты по поиску работы. Не привлекаются кадровые агентства в связи с достаточно высокой стоимостью их услуг.

По данным рисунка 2 видно, что основным критерием отбора персонала в учреждении является образование и опыт работы – 61%, 14% - поведение (умение держаться), целеустремленность – 10%, и 15% - коммуникативные навыки.

Проанализировав важность критериев, можно сделать вывод, что образование и опыт является в данном учреждении актуальным критерием при отборе кандидатов.

Рис.2: Важность критериев отбора персонала в ЧОУ ДПО «Инженерная Академия», %²



Специфика образовательных учреждений состоит в том, что подбор и отбор новых сотрудников производится исходя из профессиональных качеств кандидатов, образования, опыта, персональных характеристик и типа личности [7]. Руководитель образовательного учреждения отбирает работников, в первую очередь, обращая внимание на полученное образование [8]. При равных показателях, он предпочитает высшее образование среднему, и высшую степень низшей. Конечно, эти характеристики необходимо увязывать с успехами в работе, и критерий образованности сравнивать с требованиями выполняемой работы.

При расчете основных экономических показателей деятельности учреждения, выяснилось, что в 2017-2018 годах ухудшились показатели эффективности деятельности учреждения – рентабельность продаж и рентабельность деятельности, это повлекло за собой снижение процента премии менеджеров по продажам и, как следствие, увольнение ключевых специалистов. В данной ситуации руководству учреждения необходимо уделять наибольшее внимание мотивации работающего персонала, а также эффективному привлечению новых квалифицированных работников.

Для совершенствования системы подбора персонала в учреждении рекомендуются следующие мероприятия:

1. Выработать единый стандарт подбора (определить ключевые признаки «подходящих» кандидатов для работы в учреждении);
2. Довести правила подбора до руководителей компании (необходимо воспитать у начальников отделов ответственность за принимаемые решения о приёме сотрудника);
3. Качественное информирование принимаемых в учреждение кандидатов (кандидату, в котором реально заинтересовано учреждение, на всех этапах взаимодействия с ним – от специалиста по подбору персонала до лица, принимающего окончательное решение о трудоустройстве, –должна предоставляться корректная, полная информация).

² Составлено автором по данным ЧОУ ДПО «Инженерная Академия»

Практика показывает, лучше оставить о компании хорошее впечатление, чем склонить кандидата к сотрудничеству путем дезинформации, это приведет к тому, что через несколько недель, месяц он будет снова искать работу, высказывая недовольство бывшим работодателем на обширном рынке труда.

Информирование на всех этапах общения, с правильными акцентами, дает кандидату, во-первых, возможность принять взвешенное и верное решение, во-вторых, формирует у него благоприятное положительное впечатление от общения с представителями организации, которое у него останется, независимо от решения, которое он примет.

В результате анализа работы по подбору персонала в учреждении автор предлагает также разработать систему тестирования, сделать тесты основным критерием при отборе персонала. При приёме на работу в учреждении тесты помогут изучить:

- уровень развития интеллекта и других способностей;
- профессиональные знания и навыки;
- наличие и степень проявления определённых личностных качеств.

Заключение

Технологии поиска и подбора персонала постоянно развиваются [9; 10]. Методы, которые хорошо работали еще несколько лет назад, сегодня не дают нужного эффекта. На это есть много причин: «сложный» рынок труда, демографическая ситуация, изменение мотивации молодых специалистов и так далее. Найти необходимого специалиста становится все труднее.

На современном этапе развития экономики для любой компании важным является то, какие люди будут распоряжаться ресурсами, вести управленческую и производственную деятельность. Подбор персонала является одной из приоритетных задач управления персоналом и основное направление деятельности кадровой службы по обеспечению потребности в персонале в необходимом количестве и качестве, реализации кадровой политики компании.

Литература

1. Карташов, С.А.; Одегов, Ю.Г.; Кокорев, И.А. Трудоустройство: поиск работы. Учебное пособие. / Под ред. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2003. 383 с.
2. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом. – М.: Изд-во «ИНФРА-М», 2005. 304 с.
3. Добротворский, И.Л. Менеджмент. Эффективные технологии: учебное пособие. – М.: ЧеРо, 2002. С.: 219.

4. Uggerslev, K.L.; Fassina, N.E.; Kraichy, D. Recruiting through the Stages: a Meta-Analytic Test of Predictors of Applicant Attraction at Different Stages of the Recruiting Process // *Personnel Psychology*. 2012, Том 65, Вып. 3. С.: 597-660.
5. Lu, Sh.-T.; Lin, Ch.-W.; Dai, Yu.-F.; с соавторами. The Evaluation Criteria of Recruiting Local Staffs for Taiwanese Enterprise in China // *Journal of Testing and Evaluation*. 2014, Том 42, Вып. 1. С.: 242-253.
6. Kaplan, D.M. Recruitment, selection and staffing // *Teaching Human Resource Management: An Experiential Approach*. Серия книг: Elgar Guides to Teaching, 2018. С.: 81-116.
7. Романов, П.Ю.; Васёва, О.Х. Роль подбора и отбора кадров в системе управления персоналом современной образовательной организации // *Проблемы современного педагогического образования*. 2018. № 60-1. С. 229-233.
8. Shoja, S.F.; Abedini, M. Effective Factors in Recruiting and Improving Education Department Staffs in District One of Tehran // *International Journal of Life Science and Pharma Research*. 2017, Том 7, Вып. 1. С.: 48-55.
9. Красникова, Я.В. Подбор персонала: современные технологии поиска и отбора персонала // *Профессиональная ориентация*. 2018. № 2. С. 27.
10. Robak, J.C. Recruiting and retaining staff in a rebounding economy and employment market // *Journal American Water Works Association*. 2013, Том 105, Вып. 8. С.: 26-28.

ORGANIZATION OF RECRUITMENT: PRIVATE EDUCATIONAL INSTITUTION OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION "ENGINEERING ACADEMY" CASE STUDY

Elena Valdeeva

Master Student in Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Nadezhda Parfenova

Master Student in Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Abstract: The article studies the issues of organizing recruitment work. The relevance of this topic is explained by the fact that properly selected staff ensures the efficient use of resources available in

the company, and directly affects its economic performance, company's success and competitiveness. The article provides a definition of recruitment, a staff recruitment scheme specific to large companies, stages of the recruitment process and elements of a recruiting system. The personnel selection system in the Private educational institution of additional professional education "Engineering Academy" in Yekaterinburg was selected as the object of study. In the process of analysis, the authors revealed that the company uses internal and external labor markets, their proportions are determined. Further, the authors analyzed the structure of personnel attraction sources and the importance of personnel selection criteria; revealed the specifics of new employees' selection in educational institutions, based on the candidates' educational level. Based on the analysis, the authors developed a number of recommendations for improving the personnel selection system and the use of testing in the staff selection. Particular attention is paid to correctly informing candidates at all stages of personnel selection.

Keywords: personnel; staff recruitment; recruitment stages; staff recruitment efficiency; personnel selection system.

JEL code: M 51; M 14.

References

1. Kartashov, S.A.; Odegov, Yu.G.; Kokorev, I.A. Employment: job search. Tutorial. / Ed. Yu.G.Odegov. - M.: Exam, 2003. 383 p.
2. Kibanov, A.Ya. The basics of personnel management. - M.: Publishing House "INFRA-M", 2005. 304 p.
3. Dobrotvorsky, I.L. Management. Effective technologies: a training manual. - M.: CheRo, 2002. P.: 219.
4. Uggerslev, K.L.; Fassina, N.E.; Kraichy, D. Recruiting through the Stages: a Meta-Analytic Test of Predictors of Applicant Attraction at Different Stages of the Recruiting Process // Personnel Psychology. 2012, Vol. 65, Issue 3. P.: 597-660.
5. Lu, Sh.-T.; Lin, Ch.-W.; Dai, Yu.-F.; et al. The Evaluation Criteria of Recruiting Local Staffs for Taiwanese Enterprise in China // Journal of Testing and Evaluation. 2014, Vol. 42, Issue 1. P.: 242-253.
6. Kaplan, D.M. Recruitment, selection and staffing // Teaching Human Resource Management: An Experiential Approach. Book Series: Elgar Guides to Teaching, 2018. P.: 81-116.
7. Romanov, P.Yu.; Vaseva, O.Kh. The role of selection and selection of personnel in the personnel management system of a modern educational organization // Problems of modern teacher education. 2018. No. 60-1. P.: 229-233.

8. Shoja, S.F.; Abedini, M. Effective Factors in Recruiting and Improving Education Department Staffs in District One of Tehran // International Journal of Life Science and Pharma Research. 2017, Vol. 7, Issue 1. P.: 48-55.
9. Krasnikova, Y.V. Personnel selection: modern technologies of personnel search and selection // Vocational guidance. 2018. No 2. P.: 27.
10. Robak, J.C. Recruiting and retaining staff in a rebounding economy and employment market // Journal American Water Works Association. 2013, Vol. 105, Issue 8. P.: 26-28.

Contact

Elena Valdeeva

Ural State University of Economics

62–455, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

valdlena@yandex.ru

Nadezhda Parfenova

Ural State University of Economics

62–455, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

nadezhda.ivanaeva@gmail.com