

Михайлова Юлия Алексеевна
магистрант, кафедры государственного управления и управления человеческими ресурсами
Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Россия
Научный руководитель:
Носырева Ирина Григорьевна
кандидат экономических наук,
доцент кафедры государственного управления и управления человеческими ресурсами
Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Россия

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА КАДРОВ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ООО «ВО-МАКС»

Аннотация. В условиях стремительного потока развития экономики рынка, особую значимость в организации занимают трудовые ресурсы. Поэтому, система подбора и отбора персонала является, безусловно, значимой для успешного функционирования организации и достижения поставленных целей. От качественного выбора кандидата на определенную должность, зависит успешность и производительность компании.

Ключевые слова: отбор персонала, профессиональный отбор, подбор.

Mikhaylova Yulia Alekseevna
undergraduate, Department of Public Administration and Human Resource Management
Baikal State University, Irkutsk, Russia
Scientific adviser:
Nosyreva Irina Grigoryevna
PhD in economics,
Associate Professor of Public Administration and Human Resource Management
Baikal State University, Irkutsk, Russia

IMPROVING THE PROFESSIONAL SELECTION OF PERSONNEL IN A CONSTRUCTION ORGANIZATION ON THE EXAMPLE OF LLC "VO-MAX»

Annotation. In the conditions of rapid development of the market economy, labor resources are of particular importance in the organization. Therefore, the system of recruitment and selection of personnel is, of course, important for the successful functioning of the organization and achieving its goals. The success and productivity of the company depends on the quality of the choice of a candidate for a certain position.

Keywords: *selection of personnel, professional selection, selection.*

Отбор персонала – это важный этап в управлении персоналом, в связи с этим многие авторы детально рассматривают методические основы данной проблемы.

Д.А. Аширов дает такое определение: отбор персонала - это: 1) установление идентичности характеристик работника и требований организации, должности; 2) формирование резерва кадров на замещение вакантных рабочих мест; включает способы профессионального отбора кадров и общие принципы формирования резерва кадров на вакантные должности.¹

М.И. Бухалков и Е.В. Маслов считают, что отбор кадров всех категорий должен производиться на каждом предприятии на основе заранее сформулированных квалификационных требований к специалисту соответствующего производственного или функционального подразделения.

Профессиональный отбор кадров охватывает личностные, психологические, профессиональные качества кандидата, для выявления уровня пригодности выполнения своих профессиональных обязанностей. В результате осуществляется выбор из совокупности претендентов на должность наиболее подходящего кандидата, исходя из учета соответствия его специальности, квалификации, способностей и личных качеств интересам организации, характеру деятельности и его самого².

В процессе подбора сопоставляются деловые и личные качества кандидата с требованиями рабочего места (рис. 1.1)³.

¹ Аширов Д.А., Управление персоналом / Московский государственный университет экономики, статистики и информатики. – М., 2003 г. – 136с.

² Александрова Н.А. Управление персоналом организации / О. Ю. Брюхова, Н. А. Александрова, Н. Н. Невьянцева; Урал. гос. ун-т путей сообщения. – Екатеринбург, 2016. – С.43.

³ Чернов А.В., Зарубина Е.В. Совершенствование методов отбора персонала // Молодежь и наука. 2017. № 6. С.50.

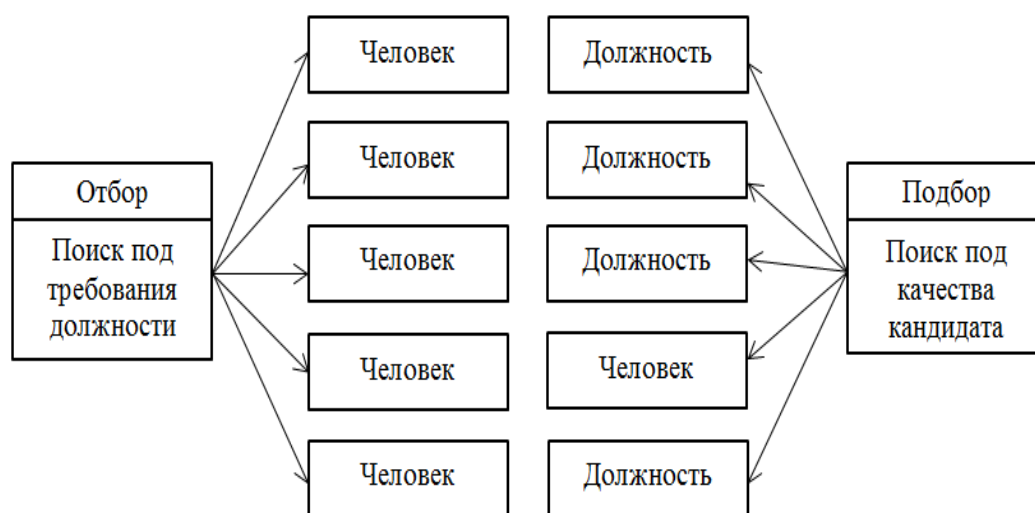


Рис. 1.1. Различие отбора и подбора персонала

Строительная сфера является одной из трудоемких и масштабных по количеству вовлеченных в ее деятельность людей. Сегодня для любой организации залогом длительного, стабильного и эффективного существования на рынке становится привлечение и формирование конкурентоспособного персонала. В данный момент времени отделу кадров нужно уметь качественно и на долгосрочной основе отобрать нужный контингент персонала.

В современном мире все больше используются новейшие строительные технологии и высокотехнологичные строительные материалы, это, в свою очередь, показывает, что потребность в привлечении высококвалифицированного персонала высока. Специалисту в процессе работы на новом оборудовании необходимы соответствующие знания, для этого ему нужно повышать уровень квалификации, в процессе этого могут быть задействованы различные методы для повышения квалификации. Очень важно, чтоб руководители, профессионалы и специалисты могли своевременно осуществлять переподготовку и обучение при усовершенствовании механизмов работы, внедрении новых технологий, изменении программы деятельности.

Наше исследование направлено на совершенствование системы профессионального отбора в строительной фирме ООО «ВОМАКС». Проанализировав систему профотбора в организации, мы сделали следующие выводы, обозначив недостатки в системе:

- отсутствие надежного перечня требуемых от претендента качеств;
- в ООО «ВОМАКС» не выполняется работа с частными или государственными агентствами по отбору кадров и занятости;
- процесс тестирования на профпригодность проводится только с кандидатами на руководящие должности, при этом диагностика различных характеристик и качеств отсутствует;
- отсутствие системы оценки.

Учитывая данные проблемы, нами были разработаны рекомендации по совершенствованию системы отбора персонала в ООО «ВОМАКС».

В качестве примера мы взяли специальность менеджера по продажам в ООО «ВОМАКС». В соответствии с этим, мы разработали:

- требования к навыкам и квалификации менеджера по продажам ООО «ВОМАКС» (табл.1).
- систему оценивания компетенций менеджера по продажам ООО «ВОМАКС» (табл. 2);

Таблица 1

Требования к навыкам и квалификации менеджера по продажам
в ООО «ВОМАКС»

Основные требования	Характеристика
1.Образование: -высшее; -среднее-специальное	-Выполнение плана продаж -Консультирование клиентов по приобретению объекта недвижимости и по условиям приобретения -Организация продажи объекта по всем правовым нормам законодательства
2.Наличие опыта в продажах	-Информирование заинтересованных лиц по объекту строительства и срокам, поиск новых клиентов -Подготовка и проверка документации для продажи объекта недвижимости -Ведение продолжительных переговоров с клиентами -Работа с входящими и исходящими звонками

3. Владение специальными навыками: знание иностранного языка (английского), знание компьютерных программ и умение работать с интернет сайтами	- Знакомство и презентация объекта строительства иностранным гражданам - Формирование и рассылка индивидуальных выгодных предложений по покупке объекта недвижимости - Активная работа в социальных сетях о предлагаемых услугах компании и этапах строительства
4. Наличие автомобиля и водительского удостоверения на управление транспортным средством	- Возможность выезжать на объекты строительства для презентации недвижимости клиенту и обсуждения основных деталей покупки

Таблица 2

Поведенческие индикаторы в ООО «ВОМАКС»

Уровень развития компетенций	Наименование компетенций			
	Коммуникабельность	Стрессоустойчивость	Клиентоориентированность	Способность к принятию решения
Высокий 4-5 балла	Открыт к общению, с энтузиазмом отвечает на все вопросы	Способен быстро сориентироваться и мгновенно принимать решения в критических ситуациях	Действует в зависимости от потребностей клиента, проверяет удовлетворенность клиента, предоставляет дружественное ободряющее обслуживание	Рассматривает решение проблемы с разных сторон, выполняет задачи в условиях высокого уровня стресса, за короткий промежуток времени
Средний 2-3 балла	Открыт к общению, недостаточно компетентен в отношении некоторых вопросов	Способен найти решения через какое-то время	Выстраивает диалог с клиентом в дружеской форме, нацелен на получение результатов, недостаточно учитывает потребности клиента	Принимает решения на основе полной информации

Низкий 0-1 балл	Отвечает только на некоторые вопросы, направляет для уточнения к более опытным сотрудникам	Не способен сам найти решения	Не учитывает в полной мере потребности клиента, в основном, ориентация на результат, не исследует скрытые потребности	Нуждается в совете более опытных специалистов
--------------------	--	-------------------------------	---	---

Также нами были выделены основные критерии при отборе кандидатов на должности руководителей и специалистов (табл. 3).

Таблица 3

Критерии отбора на должности руководителей и специалистов

Критерии	Содержание критерия	Результат определения соответствия
Какими способами может выполнять поставленную цель	Высокий уровень образованности, наличие теоретических и практических качеств в выполнении обязанностей. Умение легко входить в коммуникативные связи. Лидерские задатки, способности, управленческие навыки. Стремление к самообучению, развитию. Наличие отменного здоровья, высокая работоспособность	Кандидат в соответствии поставленными задачами выполняет обязанности. В соответствии с требованиями присутствует высокий уровень знаний, опыта в данной сфере, психологические характеристики, семейное положение, наличие необходимых дипломов
Какими способами хочет выполнять	Мотивы кандидата для замещения данной должности. Какими целями руководствуется кандидат. Какие факторы могут повлиять на отказ от работы в компании. Какие факторы и условия привлекают кандидата в данной работе	Наличие у кандидата высокой заинтересованности в данной работе. Высокая степень мотивации, ожидания соответствуют данной работе
Внутреннее отношение к организации и компетентность	Каким способом решаются конфликтные ситуации. Уровень самокритичности и адекватности самооценки. Каким способом воспринимается информация. Ответственность и дисциплинированность. Какие ожидания характерны в отношении компании и ее групповым нормам. Какие формируются отношения с окружающими	Способность адекватно воспринимать информацию, контролировать свои действия. Может признавать свои неудачи и делать из этого выводы. Высокий уровень самообладания в стрессовой ситуации. Принимает нормы поведения в компании

Уровень безопасности	Не представляет возможных угроз для компании. Имеет высокую степень позитивного отношения с сотрудниками с прошлого места работы. Отсутствие аморального вида деятельности	Наличие высокой степени ответственности, честности по отношению к корпоративным возможностям
----------------------	--	--

Для того, чтобы во время работы с персоналом не было проблем в определении перечня качеств кандидатов и в целях модернизации процесса подбора кадров, нами была разработана компьютерная база данных сотрудников и кандидатов. Создание подобной базы данных позволит собрать всю необходимую информацию о сотрудниках компании и кандидатах на вакантные должности в одном месте и в удобной компьютерной форме, что облегчит сбор и поиск информации отделом кадров в процессе подбора и расстановки персонала и будет содействовать более эффективному управлению кадрами.

В ходе отбора персонала ООО «ВОМАКС» необходимо реализовывать более эффективную работу с государственными агентствами занятости, службами (центрами) занятости, биржами труда, посещать ярмарки вакансий. Руководству компании также необходимо предусмотреть возможность использования платных услуг по отбору персонала.

Для повышения уровня знаний и компетентности сотрудников компании, как работающих, так и только принятых, было предложено создание учебного центра.

При этом через создание учебного центра можно решить ряд задач, таких как:

- систематизация обучения;
- подготовка кадрового резерва компании;
- использование единого стандарта в обучении;
- наличие качественных программ обучения и совершенствование знаний сотрудников;

- обучение с учетом потребностей компании и перспектив ее стратегического развития;
- контроль результативности обучения;
- учет корпоративных ценностей.

При формировании базы данных сотрудников и кандидатов и создании учебного центра нужны дополнительные расходы от организации. При подсчете экономического эффекта предложенных мероприятий можно отметить, что затраты экономически целесообразны и обоснованы.

В случае внедрения предложенных мероприятий, затраты на подбор и расстановку персонала немного уменьшатся, также ожидается снижение коэффициента текучести кадров, состав персонала стабилизируется.

Список литературы:

1. Аширов Д. А. Управление персоналом / Д. А. Аширов.– М.: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2003. – 136 с.
2. Александрова Н.А. Управление персоналом организации / Н. А. Александрова, О. Ю. Брюхова, Н. Н. Невьянцева // Урал. гос. ун-т путей сообщения. – Екатеринбург, 2016. – С. 43.
3. Чернов А.В., Зарубина Е.В Совершенствование методов отбора персонала / А. В. Чернов, Е. В. Зарубина // Молодежь и наука. – 2017. № 6. – С. 50.
4. Филкина Л. Ю. Технологии найма и отбора персонала как залог квалифицированного персонала / Л. Ю. Филкина // Молодежь и наука. –2016. – № 1. – С. 23.
5. Филкина Ю. Ю., Зарубина Е. В. Внедрение технологий найма и отбора персонала в современных организациях / Ю. Ю. Филкина., Е. В. Зарубина // Молодежь и наука. – 2017. – № 3. – С. 97.
6. Цыпкин Ю. А. Управление персоналом современной организации / Ю. А. Цыпкин. – М.: АСТ, 2014. - 450 с.