

Совершенствование системы найма персонала на промышленном предприятии

Назарова Алёна Сергеевна

Студент

ВПИ (филиал) ВолГТУ, Вечерний, Волжский, Россия

E-mail: hot_10_best@mail.ru

Работа кадровых служб и руководящего состава любой организации связана с необходимостью поиска и отбора персонала. Найм персонала является одной из центральных функций управления, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и именно от людей, в конечном счете, зависят ее экономические показатели и конкурентоспособность.

На современном этапе развития экономики, в условиях ограниченности ресурсов (финансовых, материальных и др.) для любой организации крайне важным является то, какие люди будут распоряжаться этими ресурсами. Таким образом, найм персонала становится одной из приоритетных задач в деятельности компаний. В настоящее время разработано много надежных и эффективных систем набора и отбора кадров.

Осуществляя найм, необходимо знать и постоянно учитывать особенности современного рынка и ситуацию в экономике, политике, быть в курсе технических и информационных инноваций. Этим и объясняется актуальность темы исследования.

Целью работы является изучение процесса найма персонала на промышленном предприятии, а также предложение рекомендаций по оптимизации технологии отбора и найма персонала. Для этого необходимо выполнение следующих задач:

- проанализировать существующие методы найма персонала на предприятии;
- выявить потенциальные проблемы, связанные с наймом персонала;
- проанализировать систему найма персонала на промышленном предприятии;
- разработать мероприятия по совершенствованию процесса найма персонала в рассматриваемой организации и рассчитать их социально-экономическую эффективность.

Для решения поставленных задач в курсовом проекте использовались следующие методы:

- внедрение анкетирования и тестирования;
- совершенствование процедуры проведения собеседования;
- внедрение испытания;

Объект исследования: ОАО «Энерготехмаш».

Предметом исследования данного курсового проекта является система персонала в ОАО «Энерготехмаш».

Наиболее известными отечественными исследователями в этой области являются Кибанов А.Я., Дятлов В.А, Магура М.И, Травин В.В. и др., наиболее известные зарубежные исследователи – А.Маслоу, Ф.Герцберг, Оучи У.Г. и др.

Теоретическая и практическая значимость исследования определяется актуальностью рассматриваемых нами вопросов, а также предложениями по совершенствованию системы найма персонала на предприятиях. На наш взгляд, данное исследование позволит развить и углубить систему знаний в сфере найма персонала, а также факторах,

оказывающих влияние на этот процесс и мерах, необходимых для функционирования оптимальной системы найма персонала.

Отбор кадров на предприятии филиал ОАО «Энерготехмаш» осуществляется работниками отдела кадров.

Цель: получить необходимую и достаточную информацию о кандидате и принять решение о приглашении его на собеседование или отказе от него. Путем проведения телефонных переговоров на данном этапе решаются следующие задачи:

- выявление соответствия соискателей самым общим критериям (возраст, образование, адекватность реагирования на вопросы т.д.);
- формирование и организация группы соискателей (назначение времени собеседования, передача и прием первичной информации).

Данные задачи решаются путем:

- заполнения соискателем внутрифирменной анкеты;
- проведения структурированного интервью и наблюдения (диагностируются мотивационные характеристики, эрудиция, внешние данные, уверенность, коммуникабельность, адекватность реакций, представления о будущей работе и сотрудниках, ожидания, необходимые навыки и т. п.);
- определения соискателей, наиболее подходящих под разработанные на предыдущих этапах критерии;
- сбор и изучение независимой информации о кандидате отделом кадров (проверка рекомендаций по прежним местам работы, проверка по месту жительства, проверка информации на предмет лояльности кандидата к предприятию и т.п.).

При этом учитываются результаты работы на предыдущих этапах (критерии отбора, условия отбора, требования к должности и пр.).

На основе рассмотренных ранее положений по найму персонала на предприятии ОАО «Энерготехмаш» можно предложить ряд усовершенствований с целью снижения затрат на привлечение кадров и получения более целевого набора персонала.

Можно отметить шесть основных заключений:

1. Процедуры отбора кадров должны рассматриваться в комплексе с общей системой управления организации и с ее кадровой политикой.
2. Отбор работников требует комплексного подхода, когда планирование и организация процесса отбора основываются на достоверной информации о рынке труда.
3. Необходима четкая регламентация процесса отбора (обеспеченность документами, инструкциями, положениями и т.п.).
4. Основные этапы процесса отбора и используемые методы зависят от того, из каких источников — внешних или внутренних — организация предполагает привлечь кандидатов для заполнения вакантных должностей.
5. Выбор методов (тестирование, собеседование и т.д.), на основании которых организация будет проводить отбор кадров, должен определяться критериями, диктуемыми требованиями должности и организации.
6. Выбор технологий, используемых при отборе, направлен на то, чтобы применяемая батарея методов позволяла с максимальной степенью точности определить, насколько кандидат отвечает требованиям должности и потребностям организации.

Основные технологии, рекомендуемые для использования при найме персонала на промышленное предприятие.

1. Создание системы оценки при отборе персонала.

Система оценки кандидатов должна обладать следующими характеристиками:

- она должна быть основана на объективной информации и давать объективные оценки кандидатов

- она должна помогать работникам организации, принимающим участие в процессе отбора, легче достигать взаимопонимания при оценке кандидатов и способствовать принятию взвешенного обоснованного решения.

2. Разработка технологии проведения личных собеседований с кандидатами на вакантные должности

Нами разработана технология проведения личных собеседований, т.к. грамотно проведенное собеседование - это не только возможность найти подходящего сотрудника и правильно выявить мотивы его деятельности, но и способ поднять престиж предприятия.

Цель собеседования заключается в оценке:

- способности кандидата эффективно выполнять требуемую работу (может ли выполнять данную работу);

- заинтересованности кандидата в рассматриваемой работе (хочет ли выполнять данную работу);

- управляемости и совместимости кандидата (соответствует ли требованиям корпоративной культуры);

- безопасности кандидата для компании

3. Внедрение анкетирования и тестирования

Для внедрения анкетирования отделу кадров необходимо заняться составлением анкет для решения различных кадровых вопросов, и в первую очередь, для подбора персонала.

Утвержденной формы анкеты не существует. Это всегда собственная разработка организации, и в зависимости от того, какому подразделению нужна информация (службе кадров, юридической службе, др.) задающими генеральное направление выступают специалисты этих структурных единиц.

4. Внедрение процедуры испытания

Поскольку на основании изучения документов, представленных работником, тестов и результатов собеседования сотрудник кадровой службы принял решение о допуске к работе, то в период прохождения испытания, тесты, контрольные задания и т.п. должны уступить место самостоятельной работе новичка, а функции работодателя ограничиться наблюдением и контролем за тем, как работник справляется с новой работой.

Автором работы даны конкретные рекомендации, применив которые на практике можно значительно повысить эффективность работы предприятия. А именно:

- значительно повысить качество отбора персонала, путем учета значений отдельных факторов, для соответствия занимаемой должности, чем можно добиться более целевого набора, отобрать более грамотных, компетентных специалистов, соответствующих своей должности, таким образом снизить ротацию кадров в организации, тем самым сократив затраты предприятия на привлечение кадров.

- снизить текучесть кадров на предприятии, тем самым повысить рост всех показателей трудоемкости, использования трудовых ресурсов, производительности труда,

таким образом увеличив объемы произведенной продукции и, следовательно, прибыль предприятия.

Литература

1. Бирюзкова И. В. Кадры управления: подбор и оценка: Учебное пособие. – М.: Экономика, 2008.
2. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта. – М.: Центр, 2007г.
3. Королевский М.И. Поиск и отбор персонала. – М.: Бизнес-школа Интел- Синтез», 2007.
4. Розанова В. А. Психология управления, М., Бизнес-школа «Интел- Синтез» 2009