

Абишев Данияр Сапарович

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: Управление персоналом

Магистерская программа: Управление персоналом

**Практические аспекты системы найма и отбора персонала ТОО
«СтройПластАрматура»**

Аннотация. В статье представлены результаты анализа существующей на предприятии системы подбора и оценки персонала. Анализ исследуемой системы базируется на ретроспективной оценке кадрового потенциала предприятия, выявлены достоинства и недостатки. Результаты проведенного анализа послужили основой для рекомендаций по совершенствованию системы найма и отбора персонала на коммерческом предприятии.

Ключевые слова: подбор персонала, оценка персонала, система управления персоналом, проблемы комплектования персонала

Система управления персоналом является неременной составляющей управления и развития любой организации, она является объективной, т.к. возникает с возникновением самой организации и не зависимо от чьей-то воли. Являясь, по сути, одной из важнейших подсистем организации, система управления персоналом определяет успех ее развития.

Подбор персонала и его оценка – одно из главных в управлении персоналом в ТОО «СтройПластАрматура». Предприятие традиционно придерживается основных принципов при подборе персонала (рис. 1).

При подборе кадров на ТОО «СтройПластАрматура» основными являются следующие методы и оценки: профессиональный уровень; уровень образования; характер профессиональной подготовки; отношений к труду; заинтересованность в работе на конкретном предприятии; профессиональный опыт; частота перемен места работы; готовность осваивать новые

специальности; квалификация; состояние здоровья; психологическая устойчивость; семейное положение; место жительства.

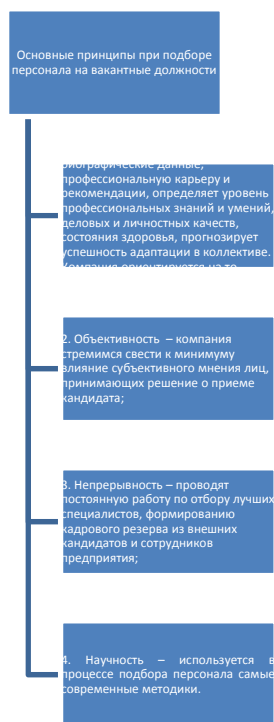


Рис. 1. Основные принципы при подборе персонала на вакантные должности

Набор персонала в ТОО «СтройПластАрматура» может быть двух видов: за счет внутренних источников и резервов; внешние источники. Более подробно основные источники поиска работников представлены на рис. 2.

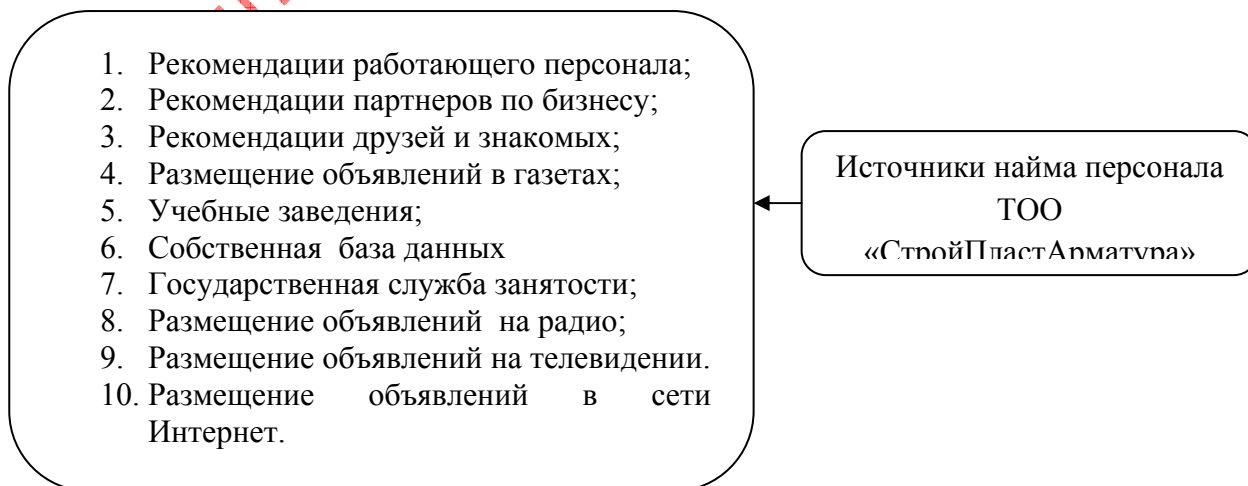


Рис. 2. Использование источников найма персонала ТОО «СтройПластАрматура»

Результаты ретроспективного анализа привлечения работников на ТОО «СтройПластАрматура» таковы: в целом за 2013 году на предприятие было принято 12 человек. В результате проведенного исследования, было выявлено следующее:

- Средний возраст: 40–55 лет
- физическое и психическое здоровье: 60,9% персонала – это люди старше 40 лет предпенсионного возраста, имеющих достаточно слабое физическое здоровье, что, безусловно, сказывается на качестве работы;
- общеобразовательная и профессиональная подготовка: 53,3% сотрудников имеют высшее образование;
- способность профессионального роста: в силу того, что люди старше 40 лет достаточно негативно воспринимают нововведения, наблюдается низкая обучаемость новым технологиям, отсюда низкая способность к профессиональному росту;
- отношение к труду: в целом персонал достаточно ответственно относится к труду;
- стаж работы по специальности: в среднем не менее 10 лет, что, безусловно, является большим плюсом;
- наиболее используемым методом отбора найма является рекомендации, которые, как правило, основаны на личных симпатиях к кандидату и не всегда являются объективными;
- наиболее используемой процедурой при найме на работу является собеседование и анализ документов и совсем не используются современные методы отбора и найма персонала.

Состав управления ТОО «СтройПластАрматура» количественно и качественно обеспечен кадрами, уровень образования, квалификация, стаж работы руководящих работников удовлетворяют требованиям работы пред-

приятия. Тенденции к замещению руководящих работников с более высоким уровнем образования и квалификацией пока не требуется.

В результате анализа системы управления персоналом в ТОО «СтройПластАрматура» был выявлен ряд проблем, которые можно систематизировать в табл. 1.

Таблица 1

**Недостатки системы управления персоналом ТОО
«СтройПластАрматура» [1]**

Область	Характеристика недостатков
Структура системы	Недостаточная четкость распределения функциональных обязанностей в области управления персоналом; дублирование одних функций, недостаточное внимание другим
Подбор персонала	Большая трудоемкость при оценке кандидатов из-за длительной системы собеседований; недостаточное внимание уделяется личностным характеристикам (таким, как способности к выполнению тех или иных функций, черты характера), во многом определяющим успешность выполнения должностных обязанностей и взаимодействия с окружающими
Система развития персонала	Деятельность по созданию резерва "на выдвижение" неэффективна, поскольку она предполагает только продвижение по вертикали, которому способствует проведение мероприятий по оценке сотрудников и повышению квалификации. Не используется возможность качественного (личностного) роста работников, который предполагает создание возможностей для проявления инициативы и развития способностей каждого отдельного сотрудника, зачисленного в резерв. Другими словами, отсутствуют разработки программ карьерного роста сотрудников.
Стимулирование труда	Причины слабой мотивации и стимулирования к труду таковы: низкая зарплата; слабая связь системы материального стимулирования и результатов деятельности; неудовлетворительные условия труда; плохие возможности обучения и повышения квалификации; недостатки в организации системы управления (неритмичная работа, плохая обеспеченность сырьем и материалами, несвоевременный ремонт оборудования и тому подобное); сложившаяся практика управления, ориентированная больше на контроль и поддержание дисциплины, чем на формирование заинтересованного отношения к делу; равнодушие к потребностям, проблемам, устремлениям персонала.
Адаптация персонала	Отсутствует отлаженная система адаптации персонала. Напряженный морально-психологический климат в коллективе не позволяет молодому специалисту найти поддержку и помощь в работе.
Оценка деятельности персонала	Отсутствие действенной системы оценки персонала снижает эффективность действующего кадрового менеджмента в организации
Обучение персонала	Отсутствие обучающих лекций, семинаров, практических занятий, деловых игр. Отказ от применения современных методов обучения персонала.

	Слабая заинтересованность работников организации в обучении вне и внутри производства.
Информационное обеспечение	Информационное обеспечение нуждается в постоянной модернизации, ведь от качества используемых устройств, оборудования во многом зависит производственная деятельность фирмы

В целом, в системе управления персоналом существует недостаточная четкость распределения функциональных обязанностей, большая трудоемкость подбора, обучения и развития персонала, отсутствует система стимулирования трудовой деятельности работников. Данные вопросы требуют детальной проработки и совершенствования [2].

Таким образом, можно обозначить следующие задачи в рамках проблем комплектования персонала на ТОО «СтройПластАрматура» [3]:

- Создание резерва персонала.
- Усовершенствование процедур собеседования.
- Наполнение конкретным содержанием технологии собеседования в зависимости от профессии или должностного уровня.
- Отработка правил описания результатов собеседования и представления заключений.
- Разработка пакетов тестовых заданий для отбора персонала на конкретные специальности и должностные.
- Разработать систему испытаний.
- Разработать проект проведения конкурса на замещение вакантной должности.

Таким образом, основная задача процедуры отбора и найма на ТОО «СтройПластАрматура» должна быть направлена на привлечение высококвалифицированных сотрудников и дальнейшем их закреплении и адекватном использовании, для реализации ими своего профессионального потенциала для эффективного функционирования предприятия.

Литература

1. Магура М.И. Поиск и отбор персонала. Настольная книга для предпринимателей, руководителей и специалистов кадровых служб: Учебно-практическое пособие. М., 1999.

2. Десслер Г. Управление персоналом: Учебник / Под общей ред. Ю.В. Шленова / Пер. с англ. М.: БИНОМ, 2007.

3. Купер Д., Робертсон И., Тинлайн Г. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки: Пер. с англ. М.: ООО Вершина, 2009.

© Бюллетень магистранта 2014 год № 6