

## О КРИТЕРИЯХ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

© 2017 Д. Ю. Жулябин, П. С. Коркин, Д. П. Комаристый, А. В. Липинский

ОАО «Пигмент» (г. Тамбов, Россия)

Московский университет им. С. Ю. Витте (г. Москва, Россия)

ОАО концерн «Созвездие» (г. Воронеж, Россия)

Воронежский государственный технический университет (г. Воронеж, Россия)

*В данной работе рассматриваются критерии отбора персонала. Дан анализ основных методов отбора персонала. Указаны достоинства организационно-деятельностных игр.*

*Ключевые слова: критерий, отбор, персонал, метод, предприятие, обучение.*

Процесс подбора персонала можно отнести к логическому завершению отбора работников, соответствующих нуждам организации.

Для того, чтобы успешно отобрать будущего кандидата, необходимо сначала определить критерии, на которые будут опираться при принятии решения о найме.

Для начала нужно определить, какой конкретно нужен человек в компанию: будь то специалист высокого класса, или руководитель определенного уровня, или совместное присутствие этих качеств, или добросовестный, ответственный работник без каких-то профессиональных компетенций.

До принятия решения о начале поиска сотрудника следует опираться на средства, которые можно считать альтернативой найма и которые присутствуют на предприятии. В данном случае речь идет о:

- 1) сверхурочной работе, которая подразумевает повышенную интенсивность труда;
- 2) структурное преобразование или внедрение новых технологий производства;
- 3) временный найм;
- 4) вовлечение профильных организаций в некоторые виды деятельности предприятия.

Перед началом процесса поиска кандидатов следует принять во внимание финансовые планы организации и посчитать затраты.

Из всех методов, которые есть на данный момент, самым мало затратным, с финансовой точки зрения, является «сарафанное радио», т. е. отдел по подбору персонала в организации распространяет информацию о вакантных местах среди своих работников.

Безусловно это простой метод, который не требует особых затрат, поскольку сами сотрудники выполняют большую часть работ по поиску и отбору кандидатов. Так, организация своими силами может применять сразу несколько способов по привлечению персонала. Сами методы мы рассмотрим ниже.

Если подходить к процессу соответствия определенных требований определенному кандидату на конкретную вакансию, следует углубленно изучить профессиональную сферу, на которую претендует соискатель.

Эти данные должны содержать в себе самое подробное описание процесса работы и требования, выдвигаемые к кандидату. Для понимания того, что конкретно ожидать от претендента, следует обратиться к компонентным работникам, работающим в этой организации.

Аттестационный метод базируется на аспектах построения деловой модели кандидата, применяя метод персонал-технологии, который был специально разработан. Сердце данного метода кроется в разработке конкретного списка из 80 профессиональных, деловых и личностных качеств, относящихся к конкретной деятельности. Все эти качества можно легко найти в словаре деловых характеристик.

Для кандидата, претендующего на ту или иную должность, определяется экспертная группа из числа руководящего состава и подчиненных, отлично знающих кандидата.

---

Жулябин Дмитрий Юрьевич – ОАО «Пигмент», специалист, zhyuliab1t24d68p@yandex.ru.

Коркин Павел Станиславович – Московский университет им. С. Ю. Витте, студент, Kkkorkin3423fwe4wq@yandex.ru.

Комаристый Дмитрий Павлович – ОАО концерн «Созвездие», специалист, Kommm3mm3321weristy@yandex.ru.

Липинский Алексей Викторович – ВГТУ, студент, Lip7Alex7Vikt7@yandex.ru.

Своего рода эксперты производят поиск по словарю из списка качеств, подходящих определенному кандидату.

После анализа этих данных получают деловую модель. Программа формирует итоговый документ, который содержит объективные данные. Если возникает потребность в увеличении количества этих качеств, то их доводят до разумного предела.

Аттестационный способ нельзя найти на практике в чистом виде. В основном, его используют при дополнении на собеседованиях или различного рода испытаниях.

К достоинствам конкурса, базирующегося на персонал-технологиях, можно отнести: технологичность высокого рода и структурированность.

Отмечается эффективная работа данного метода при конкурсном отборе молодых специалистов на должность руководителя. По завершении надлежащего профильного обучения из таких «резервных работников» получают очень подготовленные кадры для работы на новых условиях руководителей.

К недостатку можно отнести лишь жесткую структуру. Потому и возникают затруднения при использовании данного подхода в нестандартных условиях.

Еще одним из непростых и разнообразных процедур отбора персонала будет рассмотрен игротехнический метод, который, в свою очередь, можно разделить на 2 принципиально разных подхода. Первый базируется на концепции Тарасова со строгой структурой игровой имитации процедур, т. е. в персонал-технологических рамках. Второй же базируется на организационно-деятельностных играх.

Конкурс руководителей на базе таких игр происходит в нестандартной форме, это своего рода марафон – отрезок из семи или более дней.

Этот метод можно отнести к системно-мыследеятельным методам. Работа с проектированием и программированием дальнейшей деятельности будет представлено в виде организационно-деятельностных игр (далее – ОДИ). ОДИ подразумевают несомненное присутствие какой-либо части трудового коллектива в планировании программы по развитию предприятия и его общением с потенциальными кандидатами.

Согласно процедурам, ОДИ проводится в соответствии с 4 фазами.

На первой фазе, трудовая группа производит системный анализ ситуации, после

чего пытаются выйти на внешнее отношение с многообразным функциональным отношением. На второй и третьей фазе происходит дискуссия о важном аспекте ситуации для организации. На завершающей, четвертой фазе – тема относится к хозяйственной и экономической политике будущего руководителя.

В процессе организации участники ОДИ будут разделены на 3 группы: 1 – группа, в которую определяют претендентов, 2 – группа, где эксперты и рабочая группа будут работать над функцией экспертной оценки.

Каждой фазе отводится на работу по 2 – 3 часа, по завершении которых происходит всеобщее обсуждение, и каждая из подгрупп выступает в течение 5-10 минут. Рефлексивный анализ ситуации относится к обязательной процедуре, которая длится 1 час. В процессе данного анализа происходит разбор тех моментов, которые происходили в процессе игры.

По завершению ОДИ стартует финальная кампания предварительного выбора, такой рубеж обычно завершается конкретным выбором кандидата на определенную должность.

Из достоинств организационно-деятельностных игр можно выделить процесс решения таких задач с учетом реальных проблем на предприятии как:

- 1) формирование стратегии развития на предприятии;
- 2) обнаружение важных проблем на производстве;
- 3) формирование прочного коллектива внутри организационно-управленческой структуры.

К недостаткам ОДИ можно отнести: психологическую жесткость всего конкурса в целом, так за «границей» часто оказываются кандидаты, которые не могут выдержать слишком сильного напора непрерывной работы и психологического давления.

Технология ситуационного моделирования направлена на поиск конкурсных задач в рамках нестабильности как политической, так и социально-экономической.

Достоинство заключается в преимуществе решения задач конкурсного отбора при условиях, приближенных к экстремальным социально-политическим. Недостаток носит длительный характер и высокую стоимость.

Процедура конкурса конструируется относительно задачи отбора.

На избранной парадигме конкурса базируется решение задач на отбор процедур. Здесь учитываются пожелания разработчиков конкурса и исходят из тех или иных зависимостей и сочетаний управленческих форм разрабатываются рекомендации. Экспертную оценку становления культуры предприятия можно отнести к одному из исходов поиска удельного веса управленческих форм.

Результатом такой оценки может являться процентное наличие формы управления и представления, которая может быть представлена в виде диаграммы. Говоря иными словами, имитируется ситуация, где будут видны действия руководителя в будущем и определяются требования к нему.

Целесообразно использовать конкретные методы согласно двум принципам: корректность проведения конкурса; сочетаемость испытаний друг с другом с учетом избранных парадигм проведения конкурса.

В наше время потребность поиска кадров высока. Эта проблема кроется в поиске по-настоящему высококвалифицированных специалистов, которые приведут функционал компаний к успеху. Подбором кадров занимаются профильные организации или же – рекрутинговые агентства, или, возможно специалисты, присутствующие непосредственно, на предприятиях.

Способов, доступных для поиска, огромное количество бывают малобюджетные или требующие колоссальных ресурсов.

К примитивным способам поиска кандидатов можно отнести объявления в газетах, в Интернете, и прямой поиск.

Сложность состоит в том, что, к примеру, у компании появилась потребность в руководителе высшего звена, тогда необходимо провести конкурсный отбор и иметь список компетенций, которыми должен обладать будущий работник.

Есть 3 отличных друг от друга метода подбора кандидата: аттестационный, игротехнический и ситуационное моделирование. Аттестационный метод базируется на разработке перечня качеств, которые будут скакать в будущем руководителе.

Игротехнический, базируется на организационно-деятельностных играх. В процессе которых кандидаты попадают в заранее запрограммированные ситуации. У данного метода есть один существенный недостаток – рамки, в которые «загоняют» кандидатов, достаточно жесткие психологически.

Именно на этот метод похож метод ситуационного моделирования. Здесь так же в процессе подбора кандидатам предъявляются кризисные ситуации, чтобы посмотреть, как поведет себя тот или иной сотрудник. Пожалуй, в этом и кроется отличие от игротехнического метода подбора кандидата.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Бессонова А. А. Управление социально-экономическими системами в условиях модернизации: коллективная монография / А. А. Бессонова, В. В. Дубинин, И. Я. Львович, Ж. И. Лялина, А. П. Преображенский, Е. Д. Рубинштейн, М. А. Салтыков, В. Н. Филипова, И. В. Филиппова. – Саратов, Издательство ЦПМ «Академия Бизнеса» (Саратов), 2013. – 110 с.

2. Болдырева Е. П. Оценка эффективности деятельности образовательных учреждений среднего профессионального образования в сфере потребительской кооперации РФ / Е. П. Болдырева // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2017. – № 1 (16). – С. 19.

3. Борзова А. С. Многоальтернативная оптимизация при формировании образовательных ресурсов, ориентированных на модели профессиональной деятельности / А. С. Борзова, В. Г. Ципенко // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2017. – № 1 (16). – С. 21.

4. Воронов А. А. Обеспечение системы управления рисками при возникновении угроз информационной безопасности / А. А. Воронов, И. Я. Львович, Ю. П. Преображенский, В. А. Воронов // Информация и безопасность. – 2006. – Т. 9. – № 2. – С. 8-11.

5. Исакова М. В. Об особенностях систем управления персоналом / М. В. Исакова, О. Н. Горбенко // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 168-171.

6. 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.

7. Корольков Р. В. Контролинг в торговой организации / Р. В. Корольков // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. 287-290.

8. 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.

9. Львович И. Я. Факторы угрозы экономической безопасности государства / И. Я. Львович, А. А. Воронов, Ю. П. Преображенский // Информация и безопасность. – 2006. – Т. 9. – № 1. – С. 36-39.

10. Мурашкин Н. Г. Математическое моделирование подбора персонала / Н. Г. Мурашкин // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2017. – № 1 (16). – С. 18.

11. Маричев А. В. Вопросы социальной инженерии в корпоративной информационной безопасности / А. В. Маричев, И. В. Любимов, Ю. П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2017. – № 2 (21). – С. 64-67.

12. 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.

13. Павлова М. Ю. Вопросы адаптации выпускников вузов / М. Ю. Павлова // Вест-

ник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. 234-237.

14. Преображенский Ю. П. Квалиметрия учебной деятельности обучающихся в Воронежском институте высоких технологий / Ю. П. Преображенский, В. В. Головинова, И. В. Любимов // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2014. – Т. 10. – № 5-2. – С. 161-164.

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

16. Свиридов В. И. Технологии, применяемые при подготовке современных инженеров / В. И. Свиридов // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2012. – № 9. – С. 151-152.

17. Черников С. Ю. Использование системного анализа при управлении организациями / С. Ю. Черников, Р. В. Корольков // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2014. – № 2 (5). – С. 16.

## THE DETERMINATION OF THE CHARACTERISTICS OF RECRUITMENT

© 2017 D. Yu. Zhulyabin, P. S. Korkin, D. P. Komaristiy, A. V. Lipinskiy

*JSC «Pigment» (Tambov, Russia)*

*Moscow University. Witte (Moscow, Russia)*

*JSC concern «Sozvezdie» (Voronezh, Russia)*

*Voronezh state technical University (Voronezh, Russia)*

*This paper discusses criteria for the selection of personnel. The analysis of basic methods of personnel selection is carried out. The dignity of organizational activity games is given.*

*Keywords: criteria selection, staff, method, company, training.*