

ОСОБЕННОСТИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ХАРАКТЕРИСТИК ПОДБОРА 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)

Статья посвящена анализу возможностей определения характеристик подбора персонала. Указаны отличия общей и дополнительной потребности в кадрах. Отмечена необходимость учета того, насколько претенденты владеют профессиональными компетенциями.

Ключевые слова: персонал, отбор, компетенция, предприятие, обучение.

При прогнозировании потребности в персонале предприятия можно рассматривать различные методы.

При этом, если не опираться на конкретный метод, то прогнозирование представляет собой определенное приближение и не должно быть представлено в виде истинного результата.

Подходы прогнозирования количественной необходимости в персонале предприятия основываются на математике или на каких-либо выводах. Точка зрения основана на оценке управляющих и методике Дельфи.

Если использовать метод оценки управляющих менеджеров, то потребности укомплектования персоналом будут оценены и представлены в будущем. Такого рода заключения могут быть на различных уровнях.

С управленческого уровня может быть передано «вниз», что, в свою очередь, с более низкого уровня может быть передано «наверх». Максимальный результат достигается путем комбинации двух вариантов, о которых было сказано ранее.

По методу Дельфи, каждый эксперт имеет свою оценку о следующем запросе, опираясь на основные гипотезы. Посредники, участвующие в обсуждении, также делают умозаключения для каждого

эксперта, что дает экспертам возможность видеть ситуацию под разными углами. Эти действия совершаются до момента появления согласия.

Методы, основанные на математике, хранят в себе различного рода методы моделирования и методы, основанные на статистике. В статистических методах используют данные из истории, проектируя на будущие состояния.

Следует выделить экстраполяцию, что является самым простым и наиболее используемым методом, который состоит в транслирование ситуации в будущее. Привлекательность такого метода кроется в возможности обратиться к нему в любой момент.

Так же следует учитывать ограничения, связанные с изменением в развитии организации и внешней среды. Именно поэтому данный метод можно использовать для прогнозирования на короткий срок и для организаций стабильности структуры, действующих в относительно независимых условиях.

Методы моделирования обеспечивают более простой просмотр потребностей организации в кадрах.

В случае изменения данных на входе, кадровые разветвления проверяются при различного рода сценариях потребностей в персонале.

Если, например, использовать исторические данные при прогнозировании, которые основываются на суждениях и используются чаще, чем, к примеру, которые основаны на математических методах.

Если же рассматривать экспертные методы, то они наиболее просты в

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.

использовании и не требуют каких-либо исследований перед их использованием. Но так как мы живем в технологичное время, то у нас нет проблем с использованием персональных компьютеров, отсюда следует, что есть возможность использования математических методов и возможность эта есть всегда.

Разделяют несколько методов подсчета оптимальной численности кадров на предприятии. Здесь следует разграничить потребность в кадрах общую и дополнительную:

1) Потребность общую можно отнести к общей численности персонала, которая требуется на предприятии для запланированного объема работ;

2) Потребность же дополнительная относится к прогнозируемому числу кадров на предприятии, которое возможно потребуются в течение нескольких следующих лет.

Если из общей потребности вычесть фактическое наличие состава персонала и принять во внимание изменения, которые будут происходить в будущем, то получим количество дополнительной потребности в персонале.

Если величина дополнительной потребности в персонале положительная, то возникает проблема поиска новых сотрудников, если отрицательна, то данная проблемы отсутствует.

Каждая организация или производственная работа требует укомплектования персоналом.

В этом процессе одной из основных задач является подбор кадров.

Процесс подбора новых сотрудников заключается не только в обеспечении нормального режима функционирования, но и также относится к фундаменту успешного функционирования организации в будущем.

Одной из ключевых элементов функционирования любой организации является комплектация штата.

От того насколько качественно был подобран будущий персонал зависит эффективная работа организации в целом. Поэтому на данном этапе ошибок при подборе кадров быть не должно. Они могут сильно затронуть финансовую часть организации.

Для понимания, по каким критериям следует отбирать персонал, у рекрутера должно быть представление какие качества должен в себе хранить будущий работник.

Выбор критериев формируется из получения общей картины работника, к данным критериям можно отнести: опыт, здоровье и личностные характеристики.

Идеальный образ требований по каждому из критериев разрабатывают, используя модели работников, которые достаточно хорошо справляются со своими обязанностями.

В процессе подбора сравниваются деловые и другие качества работников с требованиями трудоустройства.

При этом преследуются две цели: формирование активно действующих трудовых коллективов в рамках структурных подразделений и создание условий для профессионального роста каждого работника.

Известно, что персонал относится к двигателю любой организации или предприятия в целом, и ошибки в процессе подбора кадров могут сильно ударить по кошельку компании. Ущерб при травмах, авариях имеет место при некачественном отборе новых претендентов.

При поиске новых кандидатов используют как внешние, так и внутренние источники. Если речь идет об отборе на конкурсной основе, то количество претендентов на вакантные места всегда будет больше фактического количества существующих мест. В этом случае процесс подбора будет выстроен следующим образом: на каждом из последующих этапов будет отсеиваться некоторое количество претендентов, уступающим другим по тем или иным критериям.

Также необходимо оставлять только тех претендентов, подходящих более сложным этапам отбора, или в конечном итоге устраивающим работодателя.

Планирование работы людей, занятых в процессе подбора персонала носит важный характер.

Это нужно для того, чтобы сотрудники, которые занимаются подбором персонала, имели в своем распоряжении достаточно времени и не отвлекались на другие задачи, а более целенаправленно собирали информацию о будущих кандидатах.

Главный принцип, который пользуют сотрудники по подбору кадров, гласит: «Нужный человек, в нужное время, на нужном месте». Подбор сотрудников, отвечающих профессиональным личностным и деловым качествам, требует особого внимания.

Для более эффективной работы системы поиска и подбора кандидатов должны быть выполнены некоторые условия:

1) процесс поиска и подбора кадров не может быть рассмотрен как обычный поиск человека на ту или иную должность;

2) процесс поиска и подбора кадров должен опираться на философию и определенные программы, которые могут быть реализованы на конкретном предприятии;

3) также необходимо учитывать мастерство владения профессиональными компетенциями на уровне, необходимом для должности, на которую претендует. Если данные компетенции не будут выявлены, то организация сильно потеряет в будущем.

Не стоит забывать про требования трудового законодательства и обеспечение объективного подхода к каждому из кандидатов, претендующих на ту или иную должность.

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. Контроллинг 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 // Вестник 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)

The paper is devoted to analysis of possibilities of determining the characteristics of the recruitment process. These differences in total and additional manpower needs are discussed. It is noted that based on-how many of the applicants possess the professional competence.

Key words: staff selection, competence, enterprise, training.