

Галкина Ю.Е., Орлова А.Л.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail-econot @ mivlgu.murom.ru*

Повышение эффективности процесса подбора персонала в компании

Основная ценность предприятия - это персонал, поскольку он принимает решения в условиях быстро меняющейся внешней среды, адаптирует бизнес-процессы к новым рыночным условиям.

Проведённый анализ системы управления персоналом в АО «Выксунский металлургический завод» позволил выявить недостаточную проработанность системы оценки рядовых специалистов, руководителей нижнего звена и рабочих основного и вспомогательного производств при их приеме на работу.

Поэтому предлагается разработать единые для всех подразделений, входящих в АО «ВМЗ» методики тестирования для оценки специалистов и руководителей нижнего звена, а также разработать методы экспертной оценки для производственных рабочих и руководителей производственных подразделений. Предлагается следующий механизм проведения оценки персонала, нанимаемого на работу в АО «ВМЗ»:

1. Оставление заявки на вакантную должность на сайте компании или в кадровой службе предприятия
2. Первичное интервью (по скайпу или по телефону)
3. Прохождение тестов (удаленно, присланных по электронной почте или в офисе кадровой службы)
4. Вторичное собеседование
5. Проверка службой безопасности и медосмотр
6. Предложение занять вакантное место

Данный механизм значительно облегчит работу кадровой службы, так как часть работы по отбору кандидатов будет происходить удаленно.

Предлагаем следующий единый алгоритм действий сотрудников службы кадров:

1. Обрабатываются заявки на вакантные должности, поступившие через сайт компании, напрямую в отдел кадров или из кадровых агентств, учебных заведений. Рассматривается так же кадровый резерв предприятия.
2. С кандидатами, соответствующим замещаемым или создаваемым рабочим местам проводится первичное собеседование. Данное собеседование осуществляют сотрудники кадровой службы по телефону или скайпу.
3. Подходящим кандидатам отправляются тесты на электронный адрес, указанный ими в заявлении. При отсутствии электронного адреса кандидатам предлагается посетить офиса кадровой службы и заполнить тесты там.
4. По результатам тестирования наиболее подходящих кандидатов приглашают на повторное собеседование, которое проводить могут как сотрудники кадровых служб, так и руководители подразделений куда ведется набор.

Если нанимаются узкие высококвалифицированные специалисты или руководители высшего и среднего звена, то им могут предлагаться дополнительные виды ассессментов, например, решение кейсов. Кейсы следует использовать для отбора лучших кандидатов на стажировки АО «ВМЗ» для студентов и выпускников.

5. Финальными этапами трудоустройства являются проверка службой безопасности и медосмотр. Проверка осуществляется по открытым базам данных с целью подтверждения благонадежности кандидата особенно при его допуске к секретным данным или на работу на руководящую позицию.

Медосмотр является обязательной процедурой, так как в АО «ВМЗ» уделяется большое внимание охране здоровья сотрудников и соблюдению правил безопасности. Обычно медосмотр проводится бесплатно в медучреждениях компании.

В настоящее время компания АО «ВМЗ» наращивает объемы производства, вводит новые производственные комплексы, увеличивает производственные мощности всех предприятий, входящих в состав компании. В связи с этим увеличивается и потребность в рабочих местах – как высококвалифицированных, так и нет. Учитывая специфику металлургического производства, компания отдает предпочтение кандидатам, получившим специальное образование или имеющим опыт работы в металлургической отрасли, но так как специализация работы компании специфична, то необходимым навыкам работников учат во время осуществления ими трудовой деятельности. Но при приеме на работу очень важно учитывать иные качества работников, в том числе и психологические.

К таким качествам можно отнести: мотивация к труду; трудоспособность; коммуникабельность; способность к саморазвитию; способность к обучению; уровень конфликтности личности и т.д.

Такие качества работников на практике менеджеры по работе с персоналом определяют при помощи различных тестов. В настоящее время тестирование во всех производственных подразделениях АО «ВМЗ» применяется не часто и только к руководящим сотрудникам. Предлагаем разработать единую систему тестов с учетом категорий работников.

При разработке тестов следует учитывать, что работа на металлургических предприятиях имеет свои отрицательные стороны, к которым работники должны быть морально и физически готовы: вредное и опасное производство; тяжелые заводские смены (по 12 часов) для работников основного и вспомогательного производств; длительный процесс трудоустройства (до 8 недель).

Но работа в компании имеет и свои плюсы, такие как: достаточно высокие по отрасли заработные платы, начиная со стартовых (премии, бонусы, доплаты); большой объем качественного профессионального обучения; ясные перспективы развития и карьерного роста; широкая программа защиты здоровья работников; сплоченный профессиональный коллектив на всех уровнях.

При приеме на работу предпочтение следует отдавать кандидатам, нацеленным на результат, карьерный рост и обучение в компании. Выявить такие качества так же поможет система тестирования.

Рассмотрим виды тестов, которые наиболее полно помогут сотрудникам кадровой службы АО «ВМЗ» сделать выбор в пользу наиболее подходящего для компании кандидата, как в профессиональном, так и в психологическом плане готовым к эффективному труду.

Тесты, предлагаемые кандидатам при приеме на работу в АО «ВМЗ», должны помочь кадровым работникам оценить общие интеллектуальные способности соискателей и их психологическое соответствие правилам и ценностям компании. Предлагаем использовать тесты от разработчика SHL: вербальный тест, числовой тест, тест на внимательность, логический тест, психологический тест, специальные профессиональные тесты.

Различные подразделения АО «ВМЗ» могут использовать различные наборы дополнительных тестов. Общим для большинства отделов группы является наличие числовых и вербальных тестов. Кроме того, многие позиции предполагают прохождение логических тестов, а любые руководящие позиции – также психологических опросников и тестов.

Эффект от внедрения предложенных мероприятий будет и социальным, и экономическим. Социальный эффект будет выражаться в улучшении психологического климата в коллективе, так как правильно подобранные люди быстрее вольются в коллектив и адаптируются на рабочем месте.

Литература

1. Абдуллаева, С. Г. Разработка стратегии развития организации / С. Г. Абдуллаева. - Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2018. - № 49 (235). - С. 323-327.
2. Егоршин, А.П. Стратегический менеджмент: Уч. / А.П. Егоршин, И.В. Гуськова. - М.: Инфра-М, 2018. - 240 с.