

ложительный опыт проектной деятельности. Таким образом, на рынке труда сегодня обозначилось разделение требований к руководителям службы ДОУ на два уровня:

– руководитель, организующий работу подразделения и поддерживающий существующие процессы;

– руководитель-методолог, отвечающий за постановку делопроизводства и архивного дела в компании, разработку и внедрение нормативно-методической базы компании, автоматизацию процессов управления документами.

Такое разделение определяет границу уровня компетенций и позволяет работодателям осуществлять набор кандидатов в соответствии с теми конкретными задачами, которые стоят перед подразделением ДОУ и компанией.

В целом можно говорить о том, что Квалификационный справочник на сегодня не полностью отражает тенденции и реальные потребности подготовки кадров в профессиональной области. Но вместе с тем с Квалификационным справочником работают и профессиональные стандарты в области документоведения и архивоведения. Я неоднократно подчеркивала и хочу еще раз повторить: от профессионализма и уровня подготовки делопроизводителей и архивистов зависит многое, в том числе и успешность бизнеса. Поэтому хочется верить, что наша профессия со временем будет одной из самых важных и востребованных, а наши образовательные учреждения будут готовить качественные кадры нужного уровня квалификации.

Список литературы

1. *Об утверждении* плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение качества регуляторной среды для бизнеса»: распоряжением Правительства РФ от 11.06.2013 № 953-р // Собрание законодательства РФ. 2013. 24 июня (утратил силу).

2. *Об утверждении* квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих: утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 // «Библиотека и закон». Вып. 25 (2). 2008.

УДК 331.108.3

Т. В. Носакова, И. В. Носаков

T. V. Nosakova, I. V. Nosakov

**ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского», Нижний Новгород
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
National Research Nizhny Novgorod State University, Nizhny Novgorod
nosakovatv@mail.ru, nosakov@yandex.ru**

О КОМПЛЕКСНОМ ПОДХОДЕ В ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ БУДУЩЕГО

ON THE INTEGRATED APPROACH IN THE SELECTION OF THE PERSONNEL OF THE ENTERPRISES OF THE FUTURE

Аннотация. В статье рассматриваются возможности использования комплексного подхода в подборе персонала предприятий будущего.

Abstract. The article discusses the possibility of using an integrated approach in the selection of personnel of enterprises of the future.

Ключевые слова: подбор персонала, критерии отбора, комплексный подход.

Keywords: recruitment, selection criteria, integrated approach.

Отбор работников, отвечающих по своим профессиональным, деловым и личностным качествам требованиям современной организации, несомненно, требует комплексного подхода. Комплексный подход к поиску и отбору новых работников предполагает решение семи основных задач:

1. Определение потребности в персонале. Часто приходится сталкиваться с ситуацией, когда поиск и отбор персонала заранее не планируются и осуществляются лишь в тот момент, когда руководитель сталкивается с необходимостью заполнения тех или иных вакансий. В таких случаях трудно избежать распространенных ошибок: набор недостаточно квалифицированных претендентов, невозможность объективно оценить требования, недостаток средств отбора.

При планировании процесса отбора кадров следует учитывать количественную и качественную потребность в кадрах. Количественная потребность в кадрах – это потребность в определенном числе работников различных специальностей. Качественная потребность в кадрах – это потребность в работниках определенных специальностей необходимого уровня квалификации. Для определения качественной потребности в персонале используют различные подходы.

2. Определение критериев отбора. Каждая организация при отборе использует свой набор критериев, таких как возраст, пол, образование, знание иностранного языка, компьютера и многих других. Организация, таким образом, отсекает тех претендентов, которые не соответствуют установленным критериям: лица, не соответствующие всем требованиям, рассматриваться в качестве кандидатов на должность не будут.

Требования к критериям отбора: валидность, полнота, надежность, необходимость и достаточность критериев [1, с. 126].

3. Определение личностных и деловых качеств, необходимых для наиболее эффективного выполнения работы.

4. Разработка критериев оценки для отбора кандидатов.

5. Поиск возможных источников кадрового пополнения.

При внутреннем отборе наиболее часто используются такие подходы к выявлению подходящих кандидатов, как:

– выявление наиболее подходящих кандидатов из числа работающих на основании формальных характеристик (образование, профессия, стаж работы, возраст, пол и др.);

– формирование кадрового резерва для выявления потенциальных кандидатов, соответствующих основным требованиям работы в вакантной должности.

– привлечение работников организации к конкурсу на замещение вакантных должностей через информирование об имеющихся вакансиях и условиях участия в конкурсе [2, с. 187].

6. Выбор средств и методов, которые могут использоваться для привлечения подходящих кандидатов.

7. Обеспечение оптимальных условий для адаптации новых работников к работе в организации.

С учетом опыта, которым располагают специалисты, работающие в организации, и практики, сложившейся в деле поиска и отбора персонала, руководство принимает решение о том, будут ли все эти задачи решаться собственными силами или для их решения потребуется приглашение внешних специалистов-экспертов. А также в каком объеме будут приложены усилия для решения каждой из них [3, с. 58].

Традиционно в нашей стране плановая подготовка кадров для предприятий строилась из примерного спроса на специалистов и общих требований к их компетенциям. Слабость такого подхода – в недостаточном учете личностных характеристик отдельного человека и, как следствие, в неполном использовании способностей и природных наклонностей каждого сотрудника.

В настоящее время каждое предприятие самостоятельно разрабатывает и применяет различные способы оценки принимаемого персонала, такие как: собеседование, анкетирование, экспертная оценка, пробное задание, оформление на испытательный срок и др. [4, с. 49].

Для подготовки персонала под будущие потребности предприятий предлагается использовать подход, более тонко и полно учитывающий индивидуальные социобиологические особенности каждой личности: особенности характера и мыслительной деятельности, эффективность работы в различных средах (человек-человек, человек-машина и т.д.), интеллектуальный коэффициент (IQ), особенности темперамента, уровень общей культуры, способность к переобучению, управленческие задатки, конфликтность и др.

Для этого предлагается отраслевым НИИ создать паспорта каждой должности предприятия будущего, в каждом паспорте максимально подробно прописать требуемые компетенции, уровни знаний, умений и навыков мастерства, биологические и психологические особенности и ограничения персонала, наиболее оптимального для осуществления данного вида деятельности т.д. Одновременно каждый человек может пройти индивидуальное комплексное тестирование, в ходе которого будут определены его врожденные интеллектуальные способности и особенности темперамента, наклонности и интересы, способности к обучению и переобучению, умения и готовности работы в команде, управленческие задатки, ограничения и т.д. Проведение такого тестирования возможно провести, например, в подразделениях повышения квалификации учебных заведений.

Далее, в будущем, предполагается проведение корреляции двух баз данных, где, с одной стороны, под каждую должность будет подобран список прошедших комплексное тестирование кандидатов в порядке полноты соответствия требованиям должности и необходимыми корректирующими мероприятиями к каждому человеку, а также времени и стоимости коррек-

ции для полного соответствия требованиям, в случае возможности достижения данного результата. С другой стороны, каждый человек тоже будет получать список должностей в порядке их большего соответствия его образованию, природным способностям, склонностям и особенностям психики, а также времени и стоимости проведения адаптирующих мероприятий для достижения оптимального требуемого результата.

Данный комплексный подход позволит обеспечить получение каждым предприятием будущего таких сотрудников, которые в максимальной степени соответствуют требованиям должностей, с учетом дальнейшей перспективы, значительно повысив производительность труда. Также возможен запуск программ по заблаговременной переподготовке в учебных организациях уже имеющего персонала.

Список литературы

1. *Базаров Т. Ю.* Управление персоналом: учебное пособие. 2-е издание / Под ред. Т. Ю. Базарова. Москва: ЮНИТИ, 2005. 378 с.
2. *Журавлев П. П.* Менеджмент персонала / П. П. Журавлев. Москва: Экзамен, 2015. 448 с.
3. *Иванова С. И.* Как найти своих людей. Искусство подбора и оценки персонала для руководителя / С. И. Иванова. Москва: Альпина Паблишер, 2016. 174 с.
4. *Отрошенко В.* Персона вне достоверности / В. Отрошенко. Москва: Флюид, 2017. 224 с.

УДК 331.552/.554:331.101

М. Б. Осипова
M. B. Osipova

*Нишнетагильский филиал ГАОУ ДПО Свердловской области
«Институт развития образования», Нижний Тагил
Nizhny Tagil branch Institute for the Development
of Education, Nizhny Tagil
osipova_ns@mail.ru*

К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ ТРАНСПРОФЕССИОНАЛИЗМА

TO THE ESSENCE OF TRANSPROFESSIONALISM

Аннотация. В статье рассматривается феномен транспрофессионализма, исходные установки к его пониманию и к характеристике.

Abstract. The article deals with the phenomenon of transprofessionalism, the initial attitudes towards its understanding and characterization.

Ключевые слова: транспрофессионализм, субъект профессиональной деятельности, профессионал XXI века.

Keywords: transprofessionalism, professional subject, professional of the 21st century.

«В постиндустриальном обществе существенно преобразился мир профессий: он стал более динамичным, неопределенным, непредсказуемым. Одни профессии исчезают, другие – трансформируются, третьи, совершенно новые, – только возникают и оформляются. Это перемены обусловлены социально-технологическим развитием экономики» [1, с. 12]. Да и первоначальное значение понятия «профессия» изменилось.