

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ DEVELOPMENT OF A STAFF SELECTION SYSTEM FOR A PRODUCTION ENTERPRISE

Аннотация. Проблемы выработки системы отбора и приема персонала и рабочих кадров, в условиях рыночной экономики, приобретает особую актуальность. Подготовка рабочих кадров, способных конкурировать в условиях рыночных отношений, становится важным инструментом повышения эффективности деятельности предприятия. В статье рассмотрен комплексный подход к подбору кадров на промышленном предприятии.

Annotation. The problems of developing a system for the selection and admission of personnel and workers, in a market economy, are of particular relevance. The training of workers who are able to compete in market conditions is becoming an important tool for improving the efficiency of the enterprise. The article considers an integrated approach to the recruitment of personnel at an industrial enterprise.

Ключевые слова: отбор персонала, анализ персонала, производственный персонал.

Keywords: personnel selection, personnel analysis, production personnel.

Работодатели, набирая персонал на определенные должности, прежде всего выделяют персональные данные потенциального сотрудника, такие как пол, возраст, семейное положение, уровень квалификации и другие характеристики.

Существуют и другие характеристики, называемые личностными, которые также являются важными характеристиками при отборе – тип личности, стрессоустойчивость, характерологические особенности [1].

Помимо вышеперечисленных характеристик есть профессиограмма или карта компетентности, показывающая, какие качества ждут от кандидата.

На рисунке 1 представим комплексный подход к отбору персонала на современном предприятии.



Рисунок 1 - Комплексный подход к отбору персонала на современном предприятии «Сервис специальных машин»

Как правило на производственных предприятиях управлением персоналом занимается отдел кадров, возглавляет отдел начальник отдела кадров (далее – ОК) в подчинении у которого находятся: заместитель начальника отдела кадров по подготовке кадров, инспектор по кадрам и менеджер по персоналу.

Типовая структура кадрового отдела представлена на рисунке 2.



Рисунок 2 – Структура управления персоналом на производственном предприятии «Сервис специальных машин»

Сотрудники данного отдела осуществляют поиск, отбор персонала, адаптацию, мотивацию, оценку персонала, формирование кадрового резерва, а также решение всех возникающих проблем связанных с трудовым процессом.

Процедура отбора персонала строится по следующей схеме:

- Анализ потребностей компании в персонале;
- Привлечение кандидатов при помощи внешних или внутренних источников;
- Первичный отбор на основе резюме;
- Проведение собеседования/анкетирования.

Отбор кандидатов за 2020-2022 проводился на такие должности как:

- Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования;
- Оператор станков с программным управлением;
- Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- Контролер сварочных работ;
- Контролер станочных и слесарных работ;
- Электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах;
- Слесарь-электромонтажник;
- Слесарь по сборке металлоконструкций
- Слесарь механосборочных работ;
- Инженер-конструктор 3 категории;
- Ведущий специалист по подбору персонала;

Рассмотрим динамику вакантных мест в 2020-2022 гг. в таблице 1, составленной по данным сайта предприятия.

Из таблицы следует, что количество вакансий на предприятии ООО «Сервис специальных машин» имеет тенденцию к изменению. Количество вакансий по наиболее востребованным профессиям связано с тем, что машиностроительное предприятие ООО «Сервис специальных машин» за исследуемые периоды расширяет свою деятельность, в связи с тем, что увеличилось количество заказов [2]. Так, увеличивается количество вакансий по профессии «Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования», число которых в 2022 г. составило 5 чел., «Слесарь механосборочных работ» - 5 чел., «Слесарь по сборке металлоконструкций» - 4 чел. По остальным вакансиям вакантные места составляют от 1 до 3 чел. В целом следует отметить, что система отбора персонала на предприятии занимает важную роль в управлении персоналом, однако, в связи с расширением вакансий, руководству и отделу кадров необходимо разработать мероприятия по совершенствованию отбора, приема и регулирования занятости персонала на предприятии.

Таблица 1 – Динамика основных вакансий в ООО «Сервис специальных машин» за 2020-2022 гг.

Вакансии	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования	3	4	5
Оператор станков с программным управлением	4	4	3
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2	3	3
Контролер сварочных работ	2	4	3
Контролер станочных и слесарных работ	1	3	2
Электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах	1	2	2
Слесарь-электромонтажник	2	1	2
Слесарь по сборке металлоконструкций	3	2	4
Слесарь механосборочных работ	3	2	5
Инженер-конструктор 3 категории	2	2	2
Ведущий специалист по подбору персонала	1	1	0

Для более эффективных результатов нужно, чтобы в отборе принимали участие не только руководители всех подразделений, для которых набираются кадры, но и полностью разработанный комплекс, который будет включать в себя все, что потребуется для усовершенствования системы отбора персонала [3]. Одним из важнейшего направления является разработка положения «Об организации работы по отбору персонала», внутреннего документа ООО «Уральские локомотивы», с целью определения порядка отбора персонала в организацию. В положении необходимо представить порядок отбора, обязательный для исполнения при оценке всех без исключения кандидатов, каким бы предварительным образом они ни попали в организацию. Благодаря совершенствованию отбора, приема и регулирования занятости персонала, на предприятии ООО «Сервис специальных машин» можно добиться увеличения выработки на каждого рабочего, получения вторичных выгод, и как следствие роста рентабельности продукции.

Список литературы

1. Галецкая М.Е. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом // Молодой ученый. 2020. №7. С. 810-813. URL <https://moluch.ru/archive/111/27647>
2. Микушина М.М., Климентьева И.В., Скороходова Л.А. Влияние финансового состояния на конкурентоспособность предприятия сферы производственных услуг // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2022. № 7 (часть 1). С.69-75.
3. Микушина М.М., Климентьева И.В., Скороходова Л.А. Эффективность деятельности медицинских организаций: ресурсный и затратный подходы // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2022. № 9 (часть 1). С. 48-52.