

**Секция «Проблемы экономики, мотивации и управления персоналом
в строительстве»,
научный руководитель – Морозова О.А.**

**ПРОБЛЕМЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА
В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ООО «СОЗИДАНИЕ»)**

Карпук Н.В., Шичкина Ю.А., Морозова О.А.

ФГБОУ ВПО «Ростовский государственный строительный университет», Ростов-на-Дону, Россия, shichkina89@mail.ru

Проблемы, с которыми встречается каждый руководитель при выборе сотрудника, являются актуальными как для развития предприятия, так и показателем профессионального уровня самого руководителя.

Подбор квалифицированных работников является одним из важных условий для качественного и быстрого развития фирмы. Если работник не справляется со своими обязанностями, то эффективность работы падает. Найти в короткие сроки специалиста невозможно, так же как и разработать единый план по подбору персонала.

Главное целью статьи является выработка рекомендаций, которые позволят избежать ошибок, сэкономить время и средства при подборе персонала.

Рассмотрим процесс подбора производственного и обслуживающего персонала, а также высококвалифицированных специалистов на примере строительной фирмы ООО «Созидание».

Свою деятельность на рынке фирма начала больше десяти лет назад и за этот период сформировала

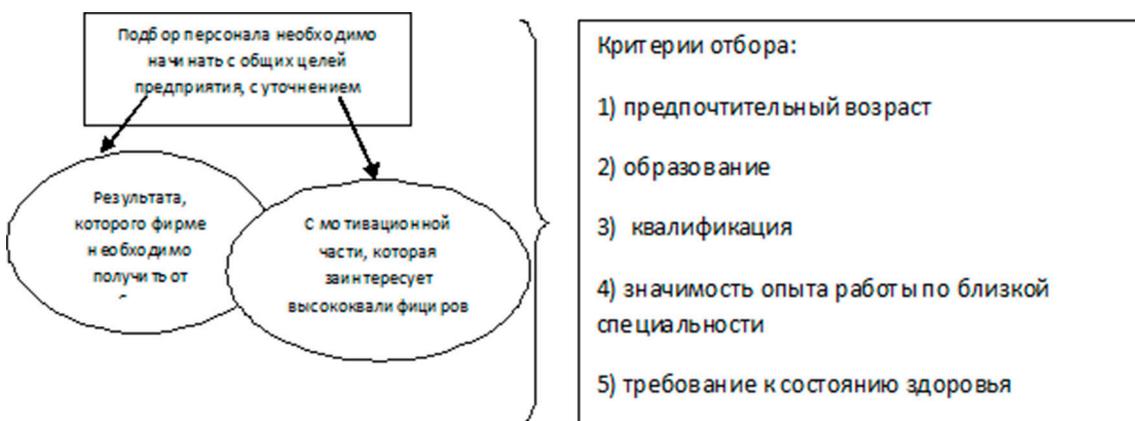
крупный строительный пакет проделанной работы в жилой и коммерческой недвижимости в условиях конкуренции. На сегодня, компания имеет ряд крупных строительных проектов и признана одним из лучших по городу Ростову-на-Дону. Уникальность опыта, компетентность сотрудников, совокупность принятых решений – основные ценности при реализации проектов компанией «Созидание».

Компания оборудована полным комплексом промышленно-производственного, обслуживающего и вспомогательного оборудования, что удовлетворяет спрос на рынке строительства[5].

На стадии создания предприятия проблема подбора опытных специалистов является немало важным, так как работоспособность коллектива и профессионализм сотрудников планированию не подлежит.

Для формирования полноценной работы штата сотрудников, необходимо найти опытного юриста и специалиста по бухгалтерскому учету. Кроме подбора руководящего состава перед фирмой стоит задача полностью набрать штат производственных рабочих и обслуживающего.

На рисунке представлены критерии и план отбора персонала. Необходимо отметить, что набор кадров должен проводиться в короткие сроки и с максимальной экономией затрат.



Критерии подбора персонала в ООО «Созидание»

Проанализировав представленные критерии, можно вывести последовательность процесса подбора кадров[4]:

1. Поставить определенные цели и позиции для предприятия.

2. Определить результаты, которые необходимо или невозможно достичь.

3. Определить, каким квалификационным критериям (низкий, средний, высокий) должны удовлетворять специалисты вашей фирмы.

4. Провести анализ структуры рынка труда и определить мотивационную часть.

5. Выбрать тактику подбора персонала.

В зависимости от ситуации, то есть вакантной должности, сферы деятельности фирмы, сроков поиска, финансовых возможностей, можно определить метод подбора персонала. Методы подбора персонала представлены в таблице [2].

Учитывая, что фирма ООО «Созидание» набирает штат производственных работников, то компании правильней всего использовать поиск сотрудников, через кадровые агентства и нанять квалифицированных рабочих, так как от них зависит качество производственного процесса.

Подбор специалистов – это ответственная операция, ошибка в которой может обернуться потерей клиента, браком, а при отборе специалиста на руководящие должности может привести к кризису самого предприятия. При выборе специалистов такого уровня обычно используют кадровые агентства или привлечения конкретного человека, специалиста (переманивание высококлассных специалистов из других компаний). Чаще всего, способы определяются из экономических возможностей, целей, задач, сроков набора сотрудников фирмы [3].

Методы подбора персонала

Преимущества выбора метода по подбору персонала	Недостатки выбора метода по подбору персонала	Особенности в применении этого метода
№1 Поиск сотрудников через рекомендации коллег и знакомых		
1) Экономия средств и сил.	1) Длительный период времени, необходимый для поиска.	-
2) Подбор персонал, желающий работать именно в вашей фирме	2) Отсутствие контроля за использованием информацией.	-
№2 Поиск специалистов по внешним источникам		
1) Размещение информации в интернете. Появление результата, может осуществится быстро и захватить больше охвата.	1) Затраты временных ресурсов: работа с присланными резюме, телефонные собеседования, встречи с кандидатами.	1) Точно формулировать требования к кандидату 2) Четко указать способ связи 3) Подавать объявления регулярно.
№3 Привлечение конкретного специалиста (переманивание специалистов из других компаний)		
1) Наличие информации об интересующих фирмах.	1) Риск потерять имидж фирмы	-
2) Готовность фирмы выделить значительные финансовые средства на проведение конкретной операции.		-
№4 Поиск сотрудников через кадровые агентства		
1) Профессиональный подход к отбору кандидатов	1) Достаточно высокая стоимость услуг этих организаций	-
	2) Вероятность грубых ошибок в работе агентств (мала)	-

Отбор персонала чаще всего происходит по формальным признакам (пол, возраст, образование, опыт). Источником информации о специалисте является резюме или анкета. Проблема подбора кадров можно облегчить, если составить полное описание должности, то есть, какие личные качества требуются для успешного выполнения их обязанностей. А руководителю стоит обратить внимание на грамотность и аккуратность оформления резюме. По резюме нельзя узнать характер кандидата, но можно узнать об умении работы с документацией и как он грамотно излагает мысли.

Собеседование строится следующим образом:

1. Краткое знакомство руководителя с кандидатами. Уточняется биография, задаются вопросы, которые помогают раскрыть облик человека.

2. Строятся вопросы на мотивацию, насколько человек стремится работать и что его стимулирует.

3. Руководитель дает возможность задать кандидату интересующие его вопросы.

4. По итогам собеседования составляется заключение, где отражаются достоинства и недостатки претендента.

Важным аспектом при подборе персонала является безопасность организации. Стремление защитить компанию от людей с криминальными связями, от людей склонных к воровству. Обеспечение информационной безопасности компании: защита базы дан-

ных, исследование планов, связанные с заключением договоров [1].

Существует ряд методов, для решения безопасности при отборе сотрудников.

1. Поиск подбора кадров через кадровое агентство.

2. Подбор кадров, через рекомендации коллег или знакомых.

3. Организация собственной службы безопасности для проверки кандидатов на должность.

По результатам проведенного исследования можно сделать вывод, что подбор кадров является важным и долгим процессом, а обращения в специальные агентства может стоить больших финансовых средств. Способ подбора также может определяться сферой деятельности предприятия и наличием уже сформированного коллектива. В итоге, подбор персонала является важным этапом в развитии фирмы и ответственность за его проведение исходит от руководителя организации.

Список литературы

1. Надежность и обоснованность процедур отбора: Статья / Боярский А. 2009. № 9. С. 7-9
2. В управлении персоналом нет универсальных решений: Статья / Колобов В.Ю. 2013. № 12. С. 51-52.
3. Перспективы рынка в России: Статья/ Кравченко К.А., Тюрина И.О. 2014. № 6. С. 9-11.
4. Поиск и отбор персонала: Практическое пособие для руководителей и специалистов кадровых служб. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2009. 80 с.
5. Интернет - ресурс: [http://sozidanie-rostov.ru/o_kompanii.html] Строительная компания «Созидание». Опубликовано: 18.04.2004

**Секция «Проблемы использования в экономике и бизнесе современных информационных технологий»,
научный руководитель – Ступина А.А.**

**МЕТОДОЛОГИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ**

Нарыкова И.Д.

ИУБПУЭ СФУ, narykova.ira@gmail.com

В настоящее время предприятия находятся в постоянно меняющейся производственной и экономической обстановке, поэтому им необходимо иметь такую модель деятельности и такие средства управления, с помощью которых можно было бы достаточно эффективно и оперативно модернизировать общую схему бизнеса, корректируя структуру управления и

деловые процессы с учетом внешних и внутренних условий.

Следует отметить, что в условиях динамичного рынка, глобализации и интеграции экономик разных стран в единую мировую экономическую систему возникают проблемы автоматизации управления объединяющимися хозяйствующими субъектами. В настоящее время имеет место фундаментальная проблема управления предприятиями, и в нашей стране в связи с созданием инновационной экономики и ряда государственных корпораций решение этой проблемы приобретает особую актуальность.