

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 сформировавшегося 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.

Для выполнения бизнес-процессов основной деятельности предприятия необходимо обеспечить их требуемыми ресурсами: технологическими, кадровыми, финансовыми и организационными, а также эффективно управлять ими. Значимым элементом модели бизнеса, или бизнес процесса, является описание организационной структуры предприятия, т.е. его структурных подразделений: отделов, служб, цехов и т.д., и связей между ними. Между составляющими организационной структуры управления предприятием существуют сложные взаимосвязи, поэтому изменение в каждой из них приводит к необходимости пересмотра всех остальных, что является сложным и трудоемким процессом.

В связи с этим возникает необходимость формализации этого процесса, а также разработки методов и алгоритмов, позволяющих оперативно проверять идеи по изменению структуры, отбатывать варианты и вносить изменения после проведения эксперимента на модели.

Совершенствование бизнес-процесса – это методология, разработанная для проведения пошаговых усовершенствований административных и вспомогательных процессов при помощи подходов, таких как методика быстрого анализа решения, бенчмаркинг процесса, перепроектирование и реинжиниринг процесса.

Реинжиниринг процесса обеспечивает максимальные улучшения, но, тем не менее, остается наиболее дорогостоящим из всех подходов к улучшению бизнес-процессов и требует много времени. С ним свя-

зана также наибольшая степень риска. Часто подход реинжиниринга процесса включает в себя организационную перестройку и может быть крайне разрушительным для организации.

Организация должна управлять процессом изменений, определяя характер поведения, требуемый в изменившихся условиях, и не поддерживая старые модели, нежелательные для поддержания нового процесса. Зачастую это значит, что должны быть пересмотрены стандарты оценки деятельности. Деятельность, оцениваемая как превосходная при использовании старого процесса, зачастую становится неудовлетворительной в условиях нового. Необходимо не только изменить уровень оценки деятельности, но и уменьшить количество вариантов оценки.

Таким образом, изменение – это процесс, который может и должен быть управляем, для того чтобы основные проекты были завершены своевременно, в рамках одобренного бюджета, с достижением желаемых результатов.

Каждый этап развития организации имеет свои особенности, интересы клиентов, сотрудников, руководителей и владельцев часто вступают в противоречия. Важным шагом является понимание текущего уровня организации производства, и уровня, который желательно достичь. Понимание этого позволит избежать ряда ошибок и несбывшихся ожиданий, позволит сформировать политику в части внедрения информационных технологий и добиваться максимального эффекта от сделанных в этой области инвестиций.

Секция «Управление логистическими процессами в условиях TQM», научный руководитель – Комкова А.В.

КОРПОРАТИВНАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СРЕДА УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМИ И МАТЕРИАЛЬНЫМИ ПОТОКАМИ В ЛОГИСТИЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Бахарева М.Г., Комкова А.В.

Московский государственный машиностроительный университет, Москва, Россия, mariya_bahareva92@mail.ru

В 2014 году логистическая отрасль России столкнулась с рядом вызовов. Для усиленного взаимодействия компаний необходимо обеспечить сотрудничество в цепях поставок, консолидацию рынка логистических услуг, развивать транспортные альянсы. Требуется интеграция всех видов логистической деятельности в единый комплекс.

Глобализация экономики определила концепцию интегрированной логистики, которая предусматривает интеграцию логистических процессов как внутри организации, так и вне ее. Для эффективного управления процессами необходимо внедрение информационных систем. Поэтому наиболее важным и актуальным становится вопрос информационного обеспечения в управлении логистики.

Сегодня создаются информационные сервисы, поддерживающие структуризацию логистических процессов, а также способствующие глубокому их развитию. В связи с этим особое внимание следует уделить вопросу реинжиниринга в организациях логистики, в соответствии с которым большинство создаваемых моделей ориентированы на международные стандарты MRP/ERP систем. Внедрение этих систем сократит объемы документооборота, повысит эффективность принимаемых управленческих решений, а также согласует работу различных исполнителей.

В настоящее время в MRP/ERP систему входит ряд функциональных подсистем, позволяющих управлять производством, запасами, снабжением, сбытом, планированием, целями поставок и финансами организации в зависимости от состава решаемых ими задач.

Современные MRP/ERP стандарты интегрируют различные информационные системы в единое информационное пространство организации корпоративного уровня, что позволяет одновременно запустить различные логистические процессы. В результате этого сокращаются затраты и трудоемкость процессов, уменьшаются сроки вывода на рынок новых видов продукции, увеличиваются объемы продаж, совершенствуются структура потоков информации и управление логистическими процессами организации.

Уровень развития корпоративной информационной среды оказывает прямое воздействие на уровень предпринимательской активности и на эффективность логистических процессов. Экономическая эффективность информационной системы рассматривается как разность между полученными в процессе ее применения результатами и затратами. Для обеспечения логистических процессов нужным уровнем эффективности необходима вертикальная и горизонтальная интеграция логистических информационных систем.

На сегодняшний день уже освоены различные информационные системы на корпоративном уровне по управлению логистическими процессами. Так, некоторыми организациями используются так называемые системы управления процессом (системы PCS), контролирующие физический процесс производства, собирающие и обрабатывающие данные и управляющие процессом в реальном времени. Также