

ISSN 2306-1561

Automation and Control in Technical Systems (ACTS)

2014, No 2, pp. 193-203.

DOI: 10.12731/2306-1561-2014-2-20



Improvement of the system of evaluation of the candidates for admission to work at the enterprise LLC "INCOTEX"

Silantieva Irina Olegovna

Russian Federation, Postgraduate Student, Department of «Sociology and Administration».

State Technical University – MADI, 125319, Russian Federation, Moscow, Leningradsky prospekt, 64.
Tel.: +7 (499) 151-64-12.

<http://www.madi.ru>

isilantieva@mail.ru

Vrazhnova Marina Nikolaevna

Russian Federation, Doctor of Sciences, Professor, Department of «Sociology and Administration».

State Technical University – MADI, 125319, Russian Federation, Moscow, Leningradsky prospekt, 64.
Tel.: +7 (499) 151-64-12.

<http://www.madi.ru>

ok@madi.ru

Abstract. The article considers the process of improving the system of evaluation of the candidates when applying for a job. In order to find a quality staff should develop a system of assessment, which would meet all the requirements of the enterprise. The result of well-organized system of evaluation of candidates for admission to work is the efficiency of the further use of human resources.

Keywords: evaluation system for employment candidates, quality of personnel, the vacancy, job profile, competency model.

ISSN 2306-1561

Автоматизация и управление в технических системах (АУТС)

2014. – №2. – С. 193-203.

DOI: 10.12731/2306-1561-2014-2-20



УДК 377.4

Совершенствование системы оценки кандидатов при приеме на работу на предприятие ООО «НПК ИНКОТЕКС»

Силантьева Ирина Олеговна

Российская Федерация, магистрант кафедры «Социологии и управления».

ФГБОУ ВПО «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)», 125319, Российская Федерация, г. Москва, Ленинградский проспект, д.64, Тел.: +7 (499) 151-64-12.

<http://www.madi.ru>

isilanteva@mail.ru

Вражнова Марина Николаевна

Российская Федерация, доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой «Социологии и управления».

ФГБОУ ВПО «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)», 125319, Российская Федерация, г. Москва, Ленинградский проспект, д.64, Тел.: +7 (499) 151-64-12.

<http://www.madi.ru>

ok@madi.ru

Аннотация. В статье рассматривается процесс совершенствования системы оценки кандидатов при приеме на работу. Для того чтобы подобрать качественный персонал необходимо разработать такую систему оценки кандидатов, которая бы отвечала всем требованиям предприятия. Результатом правильно организованной системы оценки кандидатов при приеме на работу является эффективность дальнейшего использования человеческих ресурсов.

Ключевые слова: система оценки кандидатов при приеме на работу, качество персонала, вакантная должность, профиль должности, модель компетенций.

1. Введение

Качество персонала – один из важнейших факторов, определяющих выживание и экономическое положение предприятия. В условиях кадрового «голода» на производственный персонал проблема отбора профессионалов становится особенно острой. Очевидно, что правильно организованная процедура оценки кандидатов является базовой в процессе отбора. Тщательность оценки гарантирует качество работников, которое во многом определяет возможность и эффективность дальнейшего их использования. Её результаты являются важным инструментом управления персоналом. Главной проблемой оценки кандидатов при приеме на работу является сложность проведения её адекватно и объективно. Поэтому необходимо правильно выбрать основной метод оценки, который, в свою очередь, будут дополнять вспомогательные методы оценки для получения новой информации [1 – 18]. Такой подход будет являться наиболее эффективным и менее затратным для оценки кандидатов при приеме на работу.

2. Система оценки кандидатов при приеме на работу

Предприятие ООО «НПК ИНКОТЕКС» занимает лидирующие позиции на рынке производства счетчиков электрической энергии. Так как с каждым годом компания развивается, разрабатывает и создает новую электротехнику, вводит новое оборудование для улучшения технических процессов и качества продукции, она нуждается в сотрудниках, которые будут уметь, хотеть и стремиться развиваться сами и повышать эффективность деятельности компании в целом. Одним из инструментов снижения кадровых рисков является объективная внутрифирменная оценка персонала.

Применяемая в компании в настоящее время система оценки проста и состоит из трех этапов (рисунок 1).

Ее плюсы очевидны: оценка осуществляется по немногочисленным показателям, которые были указаны руководителем; оценку кандидата может проводить линейный руководитель, который знает какой человек и с какими профессиональными качествами ему необходим, а менеджер по персоналу играет роль своеобразного посредника; используются традиционные методы оценки: структурированное интервью, профессиональное тестирование и, в необходимых случаях, стресс – интервью.

С другой стороны, такая система оценки не всегда удовлетворяет требованиям менеджмента крупной развивающейся компании, который добивается полной отдачи от своих сотрудников. Существуют проблемы объективной оценки производственного персонала, в частности, его ключевого звена – регулировщиков радиоэлектронной аппаратуры, в процессе их отбора.

Например:

Оцениваются только профессиональные знания и умения кандидата.

Личностные качества и потенциал не рассматриваются.

Данные о состоянии здоровья не запрашиваются, несмотря на то, что данная должность предусматривает работников с хорошим здоровьем.

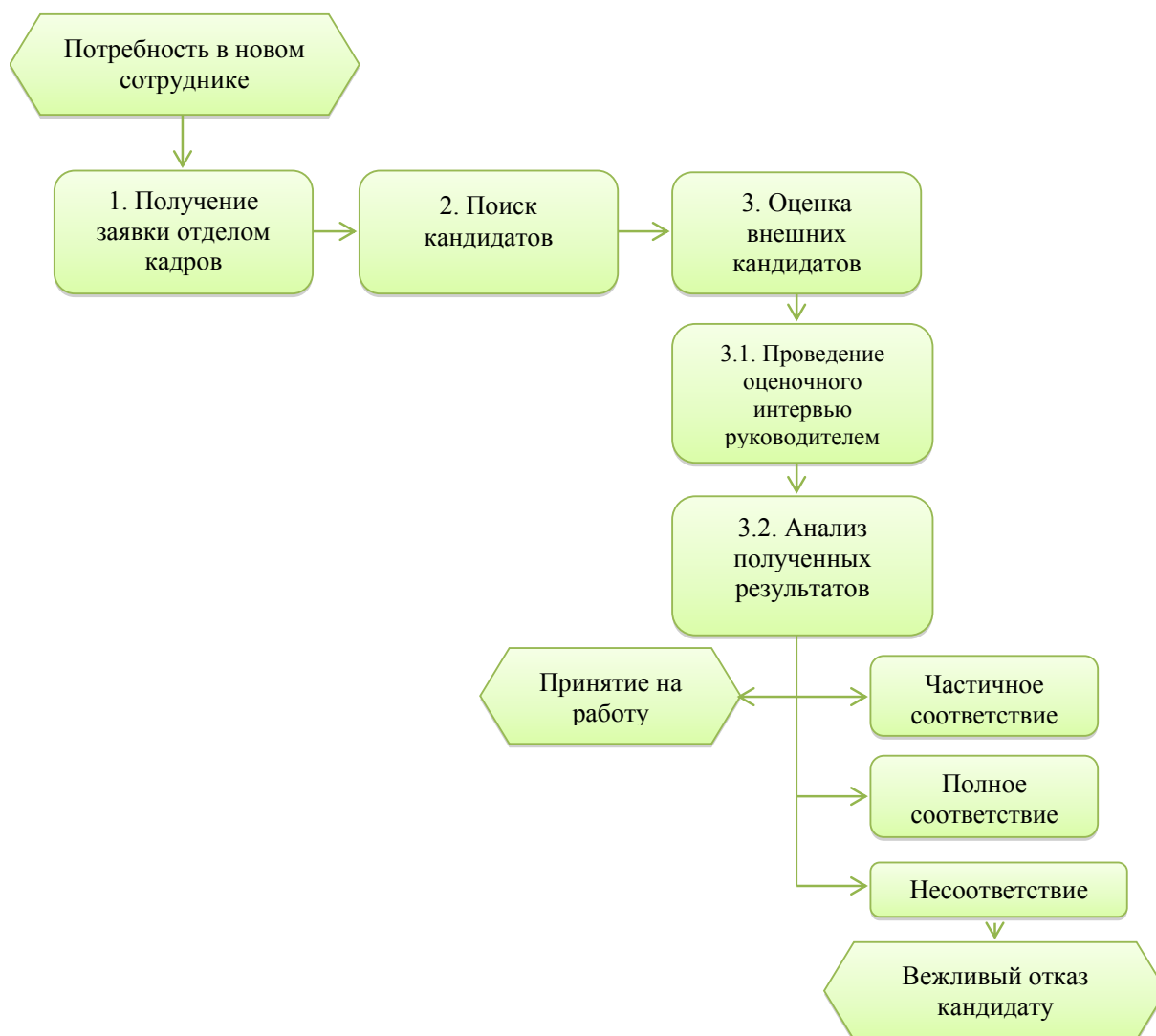


Рисунок 1 – Система оценки кандидатов при приеме на работу на предприятие ООО «НПК ИНКОТЕКС»

Нет практики привлечения и оценки внутренних кандидатов на должность регулировщика.

Соответственно, необходима разработка и внедрение объективной и обоснованной оценки, построенной с использованием современных методик.

3. Модернизированная система оценки кандидатов

Предлагается система оценки, включающая четыре основных этапа: формирование профиля должности, выбор методов оценки соответствия кандидатов данному профилю, поиск и отбор кандидатов на вакансию (рисунок 2). Все этапы структурированы по функциям, исполнителям, действиям, информационному потоку, а также учтены все возникающие проблемы. Первым этапом в системе является получение заявки отделом кадров. Менеджер по персоналу рассматривает заявку в качестве предварительного документа.

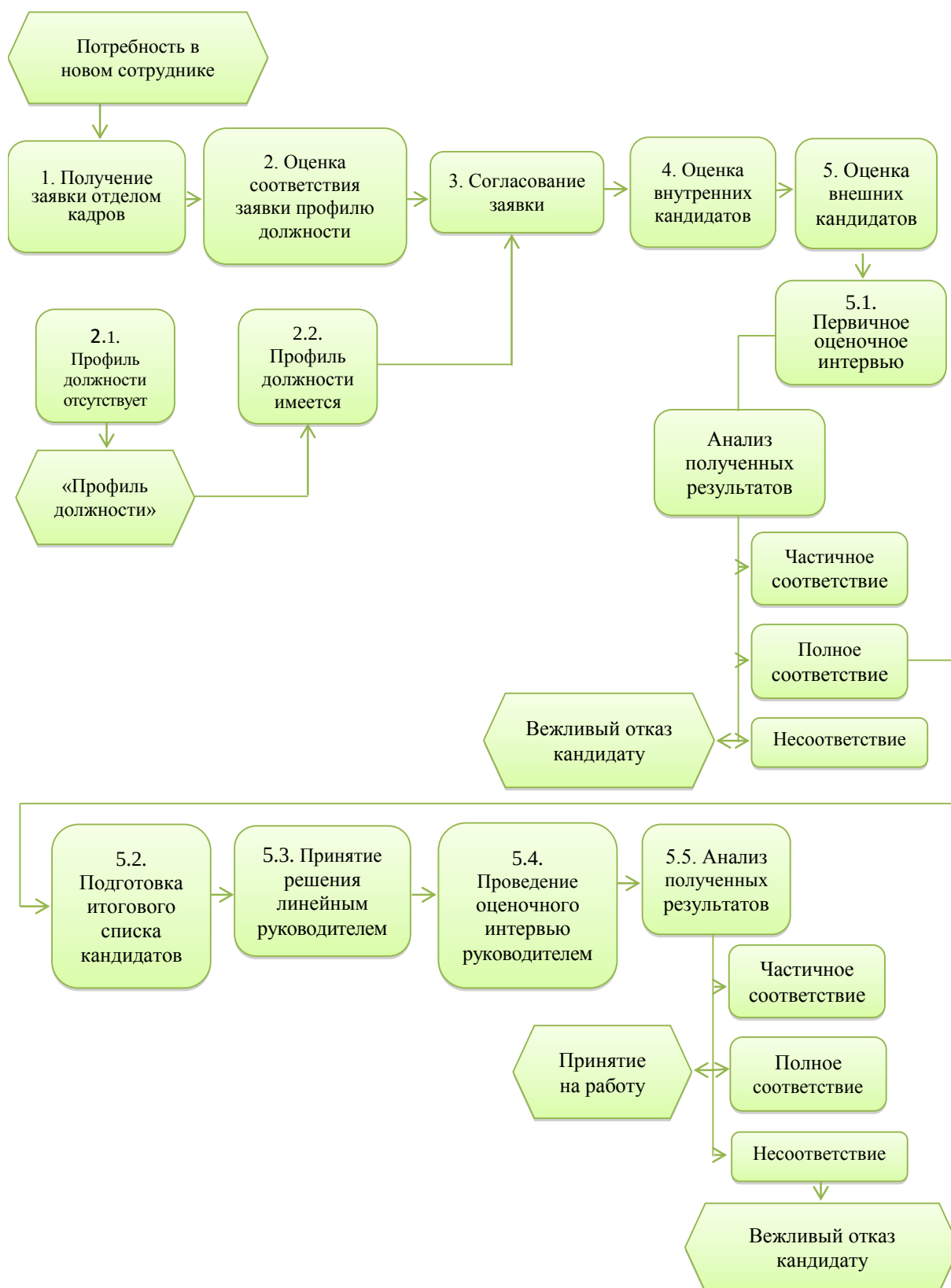


Рисунок 2 – Модернизированная система оценки кандидатов при приеме на работу на предприятие ООО «НПК ИНКОТЕКС»

На следующем этапе происходит оценка соответствия заявки профилю должности. Если профиль должности отсутствует, то он подготавливается и проводится оценка соответствия требований заявки профилю должности. Третий этап системы оценки – согласование заявки с клиентом. Менеджер по подбору персонала и заявитель определяют требуемый уровень выраженности профессионального и личностного профиля, опыта работы. Далее, выбираются и согласовываются способы оценки профессиональных компетенций кандидата, из имеющихся в профиле должности.

На четвертом и пятом этапах оценки кандидатов при приеме на работу проводится оценка соответствия формальных критериев кандидата, указанных в заявке, составляются списки наиболее подходящих кандидатов, формируется график проведения собеседований, непосредственно само проведение оценки кандидатов и, затем, анализ полученных данных, на основании которого принимается решение. Завершающим этапом оценки кандидатов при приеме на работу на предприятие ООО «НПК ИНКОТЕКС» является прохождение кандидатом испытательного срока, который длится три месяца.

Далее рассмотрим более подробно этапы предлагаемой системы оценки кандидатов при приеме на работу на предприятие «ИНКОТЕКС» на примере должности регулировщика РЭА.

Этап 1. Формирование профиля должности

Менеджер по подбору персонала начинает с формирования профиля должности регулировщика РЭА. К этой работе подключаются сотрудники компании, которые выступают в роли экспертов, а именно: мастер цеха и три регулировщика, признанные лучшими.

По результатам опроса экспертов составляется перечень требований, предъявляемых к кандидатам на позицию регулировщик РЭА (таблица 1).

Таблица 1 – Профиль должности регулировщика РЭА

№ п/п	Профиль должности	
1	Описание должности	
1.1.	Наименование должности	Регулировщик РЭА
1.2.	Целевое назначение должности	Налаживание, регулировка и приборов и устройств радиоэлектронной аппаратуры, проверка качества их работы.
1.3.	Структурное подразделение	Производство
1.4.	Непосредственный руководитель	Мастер цеха
1.5.	Непосредственный подчиненный	Нет
2	Биографические требования	
2.1.	Пол	Мужской

2.2.	Возраст	От 30 до 44 лет
2.3.	Образование	Высшее
2.4.	Опыт работы	От 2 лет
3	Функциональные обязанности	
3.1.	Обязанности	Проверка общей работоспособности приборов
		Проверка работы приборов
		Регулировка параметров приборов в соответствии с тех. документацией
		Устранение обнаруженных дефектов по параметрам регулировки
		Проведение проверки работоспособности приборов после регулировки
3.2.	Знания	Знание политики в области качества, принятой на производстве
		Знание электро- и радиотехники
		Знание технологического процесса выполняемой работы
		Знание методов и способов регулирования радиоаппаратуры
		Знание видов дефектов продукции
3.3.	Навыки	Работа на аналогичной должности от 1 года
		Умение работать в программах MSOffice
		Работа с измерительными приборами
4	Важные качества	
4.1.	Профессиональные	Образная и абстрактно – логическая память
		Концентрация, переключение и устойчивость внимания
		Ручная умелость
		Аналитическое мышление
4.2.	Личные	Ориентация на результат
		Стрессоустойчивость

		Коммуникабельность
		Аккуратность
		Внимательность

Данный перечень требований должен быть описан в той степени подробности и содержать такую информацию, чтобы созданный профиль являлся эталоном должности и содержал все требования, соблюдение которых будет обеспечивать выполнение сотрудником своих обязанностей с требуемым качеством и в необходимые сроки.

Данные требования совпадают с теми, которые указываются в объявлении о вакансии. Составление профиля должности помогает специалисту по подбору персонала предельно точно описать предлагаемую позицию и грамотно составить заявку.

Такой подход, с одной стороны, способствует более тщательному отбору кандидатов, а с другой – помогает самому кандидату иметь представление о деятельности и функциональных обязанностях по должности, на которую он претендует.

Стоит отметить, что профиль должности составляется на основе должностной инструкции, а также справочника профессий рабочих.

Этап 2. Выбор методов оценки соответствия кандидатов профилю должности

Для того, чтобы выбрать правильный метод оценки соответствия кандидата, необходимо определить и рассмотреть компетенции, которыми должен обладать соискатель на позицию регулировщика РЭА в рассматриваемую компанию. Из созданного профиля должности менеджер по подбору персонала определяет самые важные компетенции для вакантной позиции, например:

- знание электро и радиотехники;
- знание стандартов работы регулировщиков РЭА и их эффективное применение на практике;
- ориентация на результат;
- умение эффективно общаться;
- коммуникабельность;
- ответственность.

Данные компетенции оцениваются по четырем уровням: 1 – уровень некомпетентности, 2 – уровень развития, 3 – уровень опыта, 4 – уровень мастерства. При оценке кандидатов менеджер по персоналу и мастер цеха определяют минимально необходимый уровень соответствия компетенции кандидата профилю должности. После чего необходимо выбрать тот метод, при помощи которого можно будет определить ту или иную компетенцию, а так же ее уровень. Например, чтобы определить уровень знаний электро и радиотехники можно применить метод тестирования (таблица 2). Для каждой выделенной компетенции на основе профиля должности определяется уровень оценки, а также метод оценки, исходя из принятой практики для рабочих специальностей.

Таблица 2 – Оценка компетенций регулировщиков РЭА

№ п/п	Компетенция	Описание компетенции	Уровень компетенции	Метод оценки
1	Знание электро и радиотехники	Теоретические знания в области получения, распределения, использования электричества и практические навыки/опыт применения их на практике	1 – Уровень некомпетентности: Не имеет теоретического представления о применении электричества	Тестирование на выявление знаний в области электро и радиотехники. Выполнение пробной работы
			2 – Уровень развития: Имеет достаточный уровень теоретических представлений о применении электричества, но не имеет практический опыт работы с ним	
			3 – Уровень опыта: Имеет хорошие теоретические представления о применении электричества, и достаточный практический опыт применения на практике	
			4 – Уровень мастерство: Имеет отличные теоретические представления о применении электричества, и практический опыт (умения и навыки) применения их на практике. Может быть экспертом в выполнении своих обязанностей	

После определения основных компетенций и методов их оценки принимается решение об использовании основного метода оценки. Таким методом является интервью с использованием определенных вопросов и методик.

Таким образом, в помощь мастеру цеха, принимающему решение о выборе кандидата на позицию «регулировщик РЭА», группа экспертов во главе с менеджером по подбору персонала подготавливает:

- перечень компетенций по оцениваемой позиции;
- бланк определения уровня развития компетенций;
- инструкция и бланки методики определения коммуникативных умений Михельсона;

- инструкция и бланки методики определения остаточных знаний в области электро – и радиотехники.

После прохождения подготовительных этапов оценки кандидатов на вакантную позицию, необходимо определить какие каналы поиска будут использоваться менеджером по подбору персонала.

Этап 3. Поиск и отбор кандидатов на вакансию «регулировщик РЭА»

Поиск кандидатов осуществляется через специализированные работные сайты методом классического рекрутинга (среди тех, кто заявил, что ищет работу или готов рассмотреть предложения работодателей, откликнувшись на вакансию или разместив резюме), а так же при помощи размещения вакансий на официальном сайте компании. С помощью сайтов о работе и размещению вакансий на сайте компании удалось организовать поток соискателей. Те из них, которые произвели положительное впечатление во время интервью по телефону, были приглашены в компанию для личного знакомства, прохождения интервью по компетенциям и выполнения заданий.

Стоит отметить, что при внедрении новой системы оценки на предприятие менеджер по подбору персонала может столкнуться со следующей проблемой. Многие соискатели, ранее не имевшие опыта прохождения психологических тестирований, опасаются данной процедуры. Поэтому нужно предусмотреть проведение разъяснительной работы или тестировать кандидатов во время прохождения испытательного срока.

4. Заключение

Таким образом, при оценке кандидатов на вакантную должность необходимо постоянно совершенствовать механизм, по которому она проводится, поскольку сбалансированная система оценки является важным фактором повышения конкурентоспособности компании путем найма профессиональных работников в условиях дефицита рабочих кадров.

Список информационных источников

- [1] Вражнова М.Н., Шастина А.Е. Особенности формирования управленческих компетенций инженерно-технических специалистов // Казанская наука. 2013. № 3. С. 187-192.
- [2] Андреев А.Ф., Гришина Н.В., Лопатина С.Г. Основы кадрового менеджмента: Учебник. - М.: «Юрайт», 2008. – 354 с.
- [3] Бизюкова И. В. Кадры управления: подбор и оценка: Учебное пособие. – М.: «Юрайт», 2009. – 450 с.
- [4] Ахтеров А.В. Алгоритм самоорганизации распределенных систем // В мире научных открытий. 2012. № 2.6 (26). С. 82-86.
- [5] Ахтеров А.В., Лезина О.В., Федоров И.В. Информационно-аналитическая образовательная платформа вуза для интеграции учебного процесса в области менеджмента // В мире научных открытий. 2012. № 2.6 (26). С. 144-158.

- [6] Ахтеров А.В. Использование метода самоорганизующихся нейронных сетей для выделения геологических неоднородностей нефтегазоносных пластов // В мире научных открытий. 2012. № 12 (36). С. 32-41.
- [7] Ахтеров А.В., Лезина О.В., Федоров И.В. Системная модель информационно-образовательной среды выпускающей кафедры вуза // Вестник Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета (МАДИ). 2010. № 1. С. 12а-17.
- [8] <http://www.incotex.ru/>
- [9] Силантьева И.О., Чувашова А.А. Проблемы совершенствования системы оценки кандидатов при приеме на работу и пути их решения // Автоматизация и управление в технических системах. – 2013. – № 4.1. – С. 91-94. DOI: 10.12731/2306-1561-2013-4-16.
- [10] Ахтеров А.В., Шастина А.Е., Лезина О.В. Диагностика развития организационно-управленческих компетенций инженеров с помощью самоорганизующихся карт кохонена // Автоматизация и управление в технических системах. – 2013. – № 4.2. – С. 35-45. DOI: 10.12731/2306-1561-2013-4-28.
- [11] Будихин А.В. Применение модульно-компетентностного подхода при разработке цифровых образовательных ресурсов для учреждений среднего профессионального образования / А.В. Будихин, А.В. Остроух, Н.Е. Суркова // Среднее профессиональное образование. – М.: АНО «Редакция журнала Среднее профессиональное образование», 2007. – №5. – С. 10-11.
- [12] Исмоилов М.И. Подготовка и переподготовка персонала предприятий промышленного и транспортного комплексов с применением мобильных технологий: монография / М.И. Исмоилов, А.Б. Николаев, А.В. Остроух. – Saint-Louis, MO, USA: Publishing House Science and Innovation Center, 2013. – 166 с. – ISBN 978-0-615-67111-6.
- [13] Barinov K.A., Ostroukh A.V. Application of the module-competentive approach in the development of the electronic educational resources for E-learning system of professional education institution // Engeneering competencies –tradition and innovation. Proceedings of the 37th International IGIP Symposium, September 7-10, 2008, Moscow, Russia. - pp. 253-254. - ISBN 978-5-7962-0093-3.
- [14] Barinov K.A., Krasnyanskiy M.N., Malamut A.Y., Ostroukh A.V. Algorithm of virtual training complex designing for enterprise personnel retraining // Автоматизация и управление в технических системах. – 2012. – № 1. – С. 24-26.
- [15] Barinov K.A., Krasnyanskiy M.N., Ostroukh A.V., Nikolaev A.B. Application of virtual simulators for training students in the field of chemical engineering and professional improvement of petrochemical enterprises personnel // Автоматизация и управление в технических системах. – 2012. – № 1. – С. 26-28.
- [16] Krasnyanskiy M., Nikolaev A., Ostroukh A. Application of virtual simulators for training students in the field of chemical engineering and professional improvement of petrochemical enterprises personnel. International Journal of Advanced Studies. 2012. Vol. 2. No 3. pp. 4. DOI: 10.12731/2227-930X-2012-3-4.
- [17] Barinov K., Krasnyanskiy M., Malamut A., Ostroukh A. Algorithm of Virtual Training Complex Designing for Personnel Retraining on Petrochemical Enterprise. International Journal of Advanced Studies. 2012. Vol. 2. No 3. pp. 6. DOI: 10.12731/2227-930X-2012-3-6.
- [18] Карташев М.И. Инструментальная среда интеграции программных приложений для организации обучения персонала предприятий / М.И. Карташев, А.Б. Николаев, А.В. Остроух, В.Ю. Строганов, Д.В. Строганов // Промышленные АСУ и контроллеры. – М.: «Научтехлитиздат», 2013. – №7. – С. 13-21.