

НАБОР ПЕРСОНАЛА И ПРОЦЕСС ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

*Е.В. Золотова, студентка группы 10507216 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель В.А. Кудрявцев*

Резюме – В данной статье рассмотрены вопросы подготовки кадров на предприятии. Выделены потенциальные выгоды и недостатки подготовки кадров. Выявлены основные источники набора персонала как ключевого потенциала предприятия, а также различные аспекты расширения подготовки персонала как одного из главных инструментов нестабильной ситуации на предприятиях.

Summary – This article addresses the issues of training in the enterprise. The potential advantages and disadvantages of training are highlighted. The main aspects of staff empowerment are unstable situations in enterprises.

Одной из важнейших задач кадровой службы любого предприятия является набор персонала. На сегодняшний день существует проблема подбора высококвалифицированных и компетентных кадров. Высшие учебные заведения обеспечивают достаточно высокий уровень знаний, но из-за того, что мир развивается слишком стремительно, учебный материал не всегда успевает обновляться и полноценно систематизироваться. Поэтому при подборе персонала специалист HR – отдела, в первую очередь, обращает внимание на наличие необходимых и актуальных знаний. Существует множество курсов для актуализации знаний для специалистов различных областей

Также одной из основных кадровых проблем предприятий сегодня является подготовка сотрудников. В последнее время это является необходимой мерой.

Для нашего государства необходима национальная стратегия подготовки кадров для высокотехнологичных отраслей.

Новейшие технологии и инновационных идеи, внедряемые в предприятия, будут малоэффективны и не принесут максимальную выгоду без высокопроизводительной работы, должной подготовки и квалификации человеческих ресурсов. Управление человеческими ресурсами - сложный процесс, потому что люди обладают интеллектом, способностью мыслить.

Способность людей мыслить и общаться друг с другом обуславливает развитие их взаимоотношений. Следовательно, возникает еще один фактор, влияющий на производительность труда человеческих ресурсов, - внутренняя среда компании. Создание благоприятной внутренней среды компании немаловажно для реализации успешного процесса производства предприятия.

Новейшие технологии и новаторские идеи не будут эффективными и приносить максимальную выгоду без высокоэффективной работы, надлежащего обучения и квалификации человеческих ресурсов. Управление персоналом - сложный процесс, потому что люди обеспечены сознанием, способностью думать.

Существует несколько видов источников набора персонала:

- внутренние - за счет сотрудников самой организации;
- внешние - за счет ресурсов внешней среды [1].

Внешние источники набора персонала являются более распространёнными, так как внутренние ресурсы всегда ограничены. Внешние источники такие как отделы трудоустройства, высшие учебные заведения, знакомые и родственники персонала предприятия могут быть недорогими, а кадровые агентства, публикации в СМИ (печатные издания, радио, телевидение) – дорогостоящими.

Следует отметить, что существуют внешние источники потенциальных кандидатов на вакансии, использование которых является бесплатным для организации. Здесь речь идет о бесплатных Интернет-порталах, на которых публикуются существующие вакансии и резюме соискателей [2].

К внешним источникам можно отнести:

- Привлечение кандидатов на должность посредством рекомендаций знакомых и родственников, которые уже работают в компании. Этот метод является достаточно распространенным и эффективным для небольших компаний. В то же время данный способ имеет серьезный недостаток, связанный с риском взять неквалифицированного работника.

- Реклама в СМИ. В настоящее время существует множество сервисов, интернет-порталов, специализирующихся на размещении вакансий. На данных ресурсах соискатель заполняет анкету-резюме, посредством которой компания сможет подобрать наиболее подходящего кандидата. Однако в любом случае необходимо проводить собеседование, посредством которого будет принято решение о принятии либо об отказе в трудоустройстве.

- Контакты с учебными заведениями. На сегодняшний день высшие учебные заведения плотно сотрудничают с различными компаниями. Студентам предоставляется возможность проходить практику на предприятиях, с которыми в будущем возможно будет связана их трудовая деятельность. В некоторых случаях крупные компании заключают договора с учебными заведениями, в результате чего в учебной

программе проводятся некоторые изменения, и студенты получают именно те теоретические знания, которые будут им необходимы в компании-участнике договора. Такая практика присутствует, но её не так много, как возможно хотелось бы студентам. Т.к. решается первостепенный вопрос, который важен для студента, а именно это его будущее место трудоустройства.

- Государственные службы занятости. Государство заинтересовано в том, чтобы уровень занятости населения с каждым годом увеличивался, т.к. это способствует успешному экономическому развитию государства. Для этого государство создаёт специальные органы, задачей которых является поиск работы для обратившихся граждан. Ведутся базы данных, в которых содержится вся необходимая информация о соискателях. Заинтересованные компании имеют свободный доступ к этой информации и могут производить набор персонала при минимальных затратах. Существенным недостатком такого способа является то, что не все соискатели проходят регистрацию в государственных службах занятости, а значит и охват кандидатов значительно снижается.

- Кадровые агентства. За последние годы ниша кадровых агентств стала бурно развивающейся частью бизнеса. У каждого агентства существует личная база данных, в которой содержится информация о соискателях. Исходя из требований клиента-работодателя, агентство подбирает кандидата. Агентства тщательно анализируют требования работодателя, выставленные к соискателю. Проводится отбор и тестирование, затем дальнейшее собеседование с кандидатами. По сути компания-работодатель все задачи, которые связаны с поиском персонала, передаёт кадровому агентству. Качество кандидатов при таком отборе повышается из-за того, что соискатель проходит множество различных уровней проверки, начиная от кадрового агентства и заканчивая работодателем. Существенным недостатком такого метода является его ресурсозатратность, т.к. услуги таких агентств очень часто требуют значительных финансовых вложений [3].

На многих предприятиях для подбора персонала используется метод “менторства”. В результате чего молодой специалист проходит практическое обучение под наставничеством опытного специалиста в данной отрасли. Данный метод очень хорошо и эффективно зарекомендовал себя, т.к. в результате такого обучения начинающий специалист получит не только актуальные теоретические знания, но и жизненно важные практические навыки. Предприятие же получит за относительно небольшой срок обучения перспективного и компетентного специалиста со всем набором практических и теоретических знаний, которые будут улучшены в результате самого рабочего процесса. Следует также отметить, что для предприятия это является и экономически выгодным. Т.к. профессионал с большим опытом работы требует значительных затрат на заработную плату. Очень часто перед специалистами HR-отдела ставится задача найти не профессионала в своей отрасли, а потенциально перспективного молодого специалиста готового развиваться в своей профессии [4].

К преимуществам обучения персонала можно отнести:

- возникновение новых идей и развитие творческих навыков;
- тренировка памяти и ума;
- оптимизация рабочих мест;
- усвоение новых знаний, чужого опыта;

К недостаткам обучения персонала можно отнести:

- высокие расходы на обучение;
- некачественная/нецелевая подготовка;
- незаинтересованность работника;
- отсутствие возможностей для реализации полученных знаний.

ЛИТЕРАТУРА

1. REF.BY [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ref.by>. – Дата доступа: 28.02.2018.
2. СИБАК [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sibac.info>. – Дата доступа: 28.02.2019.
3. Sinref Библиотека онлайн [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sinref.ru>. – Дата доступа: 01.03.2019.
4. INFOMANAGEMENT [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://infomanagement.ru/>. – Дата доступа: 03.03.2018.

УДК 0051-7

ОПТИМИЗАЦИЯ ДОХОДОВ НА ПРИМЕРЕ ОАО «1-Я МИНСКАЯ ПТИЦЕФАБРИКА»

*М.В. Клопоток, студентка группы 10502115 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. техн. наук, доцент Б.М. Астрахан*

Резюме – Целью любой коммерческой организации является получение дохода и его максимизация. В современных рыночных условиях, под влиянием внутренних и внешних факторов предприятиям приходится постоянно анализировать свою деятельность, как производственную, так и финансовую, опреде-