

*И. И. Зайцева*

**ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ НАБОРА ПЕРСОНАЛА  
ООО «ЛОДЖИКБОКС»**

*Современный рынок и формы его функционирования кардинальным образом изменили отношение к человеческим ресурсам. На нынешнем этапе развития экономических систем набор персонала является приоритетной задачей, стоящей перед руководством любой организации. В статье рассматриваются основные организационные элементы системы набора персонала в ООО «ЛоджикБокс». Выделены особенности набора персонала в разрезе категорий. Рассмотрена этапность процесса набора персонала.*

ООО «ЛоджикБокс» является предприятием химической отрасли, что напрямую оказывает влияние на выбор методик набора персонала [1]. Специфичность необходимых

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЬКО

для предприятия профессий значительно осложняет данный процесс, так как на территории нашей страны нет специализированных учебных заведений, которые бы подготавливали рабочих необходимой квалификации. Также значительно осложняет процесс территориальное расположение предприятия. Оно находится в районном городе Буда-Кошелево, численность населения которого составляет всего 8,6 тыс. чел. К тому же на территории города функционирует крупный конкурент для предприятия, который значительно дольше функционирует в отрасли.

Кадровой службой организации разработаны различные подходы к формированию кадрового состава. По данным на 2015 год численность сотрудников предприятия составляет 75 человек, 15 из которых служащие и 60 рабочие. В перспективе развития предполагается расширение производства, увеличение номенклатуры выпускаемой продукции. Такие мероприятия потребуют увеличения штатной численности организации.

Механизм набора персонала полностью курируется кадровой службой организации.

Руководство предприятия не прибегает к услугам аутсорсинговых и кадровых агентств, а лишь отдельные функциональные части механизма осуществляет путем привлечения сторонних организаций.

На рисунке 1 представлена организационная структура системы управления персоналом в ООО «ЛоджикБокс».

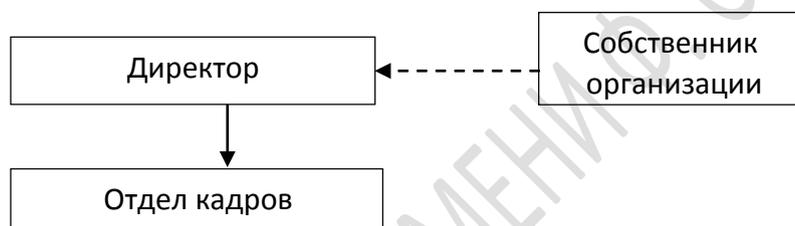


Рисунок 1 – Организационная структура управления персоналом в ООО «ЛоджикБокс»

Организационная структура управления персоналом является функциональной и представлена двумя основными звеньями. Весь процесс определения потребности в персонале и сам процесс подбора и набора четко регламентируется директором предприятия. Отдел кадров организации состоит из двух специалистов: начальник отдела кадров и менеджера по кадрам. Такая иерархия управления позволяет более четко регулировать процесс набора персонала управленческим составом.

Специфичность системы проведения собеседования на рассматриваемом предприятии заключается в специально создаваемой комиссии. В состав данной комиссии входит директор организации со своими заместителями, начальник кадровой службы и, по возможности, собственник организации. Однако, при наборе сотрудников категории служащих присутствие собственника организации является обязательным требованием. Именно данный факт повлиял на отражение организационной структуры и появлении второстепенного функционального звена.

Для ООО «ЛоджикБокс» процесс набора персонала является важным бизнес-процессом и регулируется на каждом уровне управления. Роль начальника кадровой службы заключается в регулировании, координировании, планировании и прогнозировании процесса набора персонала, а также контроль за выполнением процесса его непосредственным подчиненным – менеджером по кадрам предприятия. В данном случае на него полностью ложится ответственность за подготовку, организацию и проведение мероприятий в сфере набора персонала. Начальник отдела кадров также несет ответственность за надлежащее исполнение указаний и рекомендаций директора предприятия в сфере набора персонала, за своевременное выполнение своих обязанностей;

за доведение плановых показателей до фактических, за разработку и внедрение мероприятий по совершенствованию процесса набора персонала на предприятие и т. д. Результативность проделанной им работы за период отражается в различных видах отчетности, которые контролируются директором организации. Директор предприятия несет ответственность за конечные результаты деятельности кадровой службы, за правильную организацию работы отдела и т. д. В его непосредственной обязанности находится доведение до сотрудников указаний в сфере набора персонала, основываясь на которые будет строиться работа отдела.

Рассмотрим применяемые методики набора персонала для разных категорий сотрудников. Рассмотрение стоит начать с системы набора служащих и специалистов.

Большая часть состава специалистов и служащих была укомплектована на предприятии на этапе его создания. Небольшая численность характеризуется тем, что часть сотрудников выполняют несколько функций по смежным профессиям.

Набор служащих на предприятии ООО «ЛоджикБокс» проводится в следующей последовательности:

- определение потребности в персонале;
- составление ряда основных как психологических, так и профессиональных требований к соискателю;
- поиск необходимо специалиста по средствам сети Интернет при помощи оставления заявок о вакансиях и различных сайтах, поиск «самостоятельного» претендента, использование средств местной газеты;
- анализ принятых резюме от соискателей;
- приглашение потенциального сотрудника на собеседование;
- определение по результатам собеседования необходимости дальнейшего испытания соискателя;
- обработка полученной информации;
- принятие итогового решения.

Рассмотрим каждый из перечисленных этапов подробно, с учетом специфики производства предприятия.

Первостепенным этапом является определение потребностей в специалистах различных категорий и направлений. Так как с каждым годом предприятие расширяется, то и потребность в специалистах постоянно растет в связи с увеличением объемов информации, которую необходимо анализировать и обрабатывать.

После определения количества необходимых специалистов, кадровая служба предприятия составляет карту требований к профессии и психограмму. В связи с отсутствием в штате организации собственного психолога, кадровая служба обращается к специалистам данной отрасли, для составления психограммы и обработки ее результатов в дальнейшем. Карта требований к профессии содержит перечень необходимых знаний и навыков потенциального кандидата на должность с учетом уровня сложности работ, необходимых к выполнению. Такая карта на первичных этапах позволяет из общего потока резюме сделать выборку наиболее подходящих соискателей, которые в дальнейшем могут рассматриваться на должность.

При наборе персонала на предприятии ООО «ЛоджикБокс» важную роль играет резюме соискателя. Предприятие не выдвигает особенных требований к его содержанию, однако кадровая служба тщательно просматривает все входящие заявки, на предмет нахождения среди них уникального специалиста. При поиске кандидата на руководящую должность особое внимание уделяется тому, как составлено резюме, насколько полно и кратко оно характеризует кандидата.

Следующим этапом в системе набора персонала является размещение заявки о вакансии в различных источниках. ООО «ЛоджикБокс» использует в своей практике следующие источники:

- специализированные ресурсы сети Интернет;
- официальный сайт предприятия;
- объявления в местную газету и специализированные печатные издания;
- поиск среди входящих заявок.

По данным, полученным от кадровой службы предприятия известно, что 81 % всех сотрудников организации были набраны из числа самостоятельных соискателей, то есть по средствам поиска среди входящих заявок. Около 10% сотрудников было отобрано по объявлениям на специализированных порталах и печатных изданиях. Оставшиеся 9% сотрудников это те работники, которые получили официальное приглашение о трудоустройстве от руководства организации. Практически все служащие организации относятся к тем самым 9 % (именно 7,7 %) и до прихода в организацию имели место работы на другом предприятии.

Проанализировав принятые от соискателей резюме, сотрудники кадровой службы производят отбор интересующих их претендентов. И следующим этапом набора является приглашение на собеседование.

ООО «ЛоджикБокс» в своей системе набора персонала не использует методики группового собеседования, а проводит беседу с каждым соискателем в отдельности, чтобы уделить как можно больше внимания всесторонней оценке кандидата.

Собеседование проходит в два этапа. На первом этапе кандидату задаются вопросы, касающиеся его личных качеств, прошлых мест работы и причин выбора именно этой организации. Далее ему предлагается пройти заранее подготовленное анкетирование, которое оценит психологические и другие качества человека. Как таковые, профессиональные знания, на собеседовании не проверяются. Соискателю лишь задаются косвенные вопросы, которые непосредственно касаются его будущей рабочей функции. По завершению собеседования результаты обрабатываются с участием дополнительно нанятого специалиста в области психологии. После обработки данных составляется краткая характеристика сотрудника и ему выставляются баллы, которые зависят от соответствия показателей кандидата заданным заранее значениям в карте профессии.

Завершающим этапом является приглашение выбранного кандидата на работу в организацию.

Что касается набора рабочих, то ход процесса практически не отличается от процесса набора служащих. Исключением является содержание анкеты и требования к соискателю.

При наборе рабочих, организация сталкивается с проблемами, связанными с отсутствием необходимого образования у кандидатов. Именно поэтому ужесточается отбор по психологическим качествам, таким как ответственность, желание трудиться, наличие внутренних и внешних стимулов и мотивов к труду, самосознание кандидата и т. д.

Предприятие ООО «ЛоджикБокс» осуществляет самостоятельную профессиональную подготовку рабочих непосредственно в ходе производственного процесса. Такой метод обеспечивает движение вверх по карьерной лестнице самым различным категориям рабочих. Изначально кандидата отбирается с наличием определенных технических навыков и прикрепляется к основному работнику на два месяца. В этот период, выполняя работу вспомогательного персонала, кандидат обучается всем тонкостям работы основного рабочего и по истечению срока обучения сдает экзамен, на обладание профессиональными знаниями. При успешном завершении экзамена работнику повышается его разряд и изменяются условия труда. Такое движение рабочих происходит постоянно. При отрицательных результатах экзаменационного испытания работником, ставится вопрос об его увольнении, либо перемещении на другую должность.

Вся необходимая документация для организации и реализации процесса набора персонала составляется, обрабатывается и хранится в отделе кадров. Делопроизводство в данном направлении практически полностью автоматизировано. Личные дела сотрудников,

приказы о движении персонала, отчетность по их работе за период – вся эта и другая документация составляется менеджером по кадрам, а за ее правильность и сохранность несет ответственность начальник кадрового подразделения.

Система набора персонала в ООО «ЛоджикБокс» носит более классический характер. Применение специфических методов набора полностью отсутствует в организации, что может являться источником повышения эффективности данного механизма. На предприятии слабо разделяются методики набора различных категорий сотрудников. При разделении процесса по направлениям, можно гарантировать более качественное выполнение работ по набору, что принесет соответствующий экономический эффект для предприятия.

### **Литература**

1 Официальный сайт ООО «ЛоджикБокс» [Электронный ресурс]. – 2017.– URL: <https://logicbox.by> (дата обращения: 10.04.2017).

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ