

Исследование процесса отбора персонала в организации

Шипов Владимир Сергеевич

Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

Цель статьи – провести исследование процесса отбора персонала в организации на примере ООО «Эником». Для написания научной статьи использовались такие методы научного исследования, как анализ документов, наблюдение, интервью, анкетирование. Результат исследования – проведено исследование процесса отбора персонала в организации.

Ключевые слова: персонал, отбор, подбор, процесс отбора персонала.

Investigation of the personnel selection process in the organization

Shipov Vladimir Sergeevich

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The purpose of the article is to conduct a study of the personnel selection process in the organization using the example of Enikom LLC. To write a scientific article, such methods of scientific research as document analysis, observation, interviews, and questionnaires were used. The result of the study is a study of the personnel selection process in the organization.

Keywords: personnel, selection, selection, personnel selection process.

Практика показывает, что грамотно проведенный отбор избавляет организацию от ненужных людей, помогает рационально использовать профессиональные возможности человека, способствует накоплению профессионального опыта предыдущих поколений.

Обзор исследований. В ходе исследования были изучены труды следующих авторов: О.Н. Вальковича [1], А.Э. Галиной [2], Е.В. Куприянчука [3] и других.

Цель статьи – провести исследование процесса отбора персонала в организации на примере ООО «Эником».

Холдинг «Невада Групп» осуществляет свою деятельность на рынке Дальнего Востока с 1994 года.

Именно тогда был заложен фундамент направления дистрибуции – сегодня это компания Эником Невада групп. 20-летний опыт работы на дальневосточном рынке позволяет гарантировать стабильность и надежность

коммерческих отношений, обеспечивая среднегодовой рост продаж более чем на 20%. В компании работает 2500 человек, в том числе более 600 торговых представителей, с помощью которых мы обслуживаем более 15 000 торговых точек на Дальнем Востоке.

Персонал имеет особое значение для любого предприятия. Характеристики персонала представлены в таблице 1.

Таблица 1. Состав трудовых ресурсов ООО «Эником»

Категории персонала	2020		2021		2022	
	численный состав, чел.	Доля, %	численный состав, чел.	Доля, %	численный состав, чел.	Доля, %
Руководители	2	1,4	2	1,6	2	1,5
Специалисты	112	77,8	91	73,4	86	64,7
Рабочие	30	20,8	31	25,0	45	33,8
Всего	144	100,0	124	100,0	133	100,0

Проанализировав таблицу 1, можно сказать, что за рассматриваемый период состав трудовых ресурсов ООО Эником изменился. Так, в 2021 году численность персонала сократилась на 20 человек, а в 2022 году увеличилась на 9 человек.

Структура трудовых ресурсов ООО Эником также претерпела изменения за рассматриваемый период.

В ходе исследования было опрошено 50 человек из числа сотрудников ООО «Эником», в том числе сотрудники отдела кадров и бухгалтерии организации. Давайте представим характеристики респондентов. Гендерный состав респондентов можно охарактеризовать следующим образом: 40 мужчин (80%) и 10 женщин (20%).

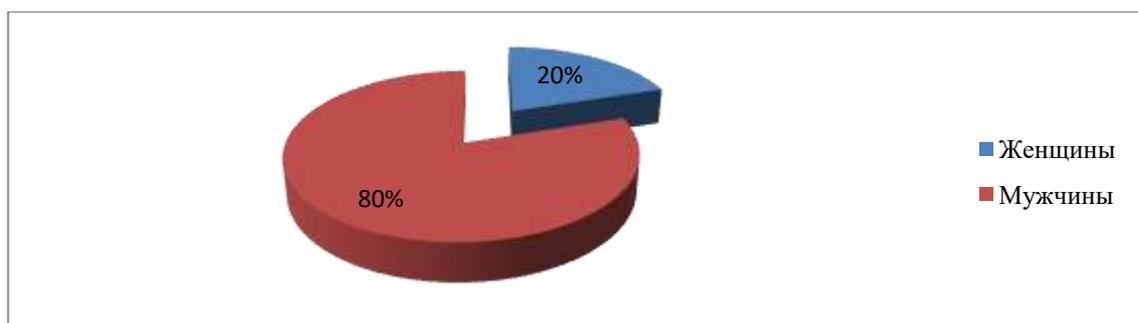


Рис. 1 – Пол опрошенных

Возрастной состав респондентов распределился следующим образом: наибольшая часть респондентов представляет возрастную группу 46-60 лет – 60% (30 респондентов), вторая по численности группа – 31-45 лет – 20% (10 респондентов), третья и четвертая по 10% (по 5 респондентов). (Рис. 2).

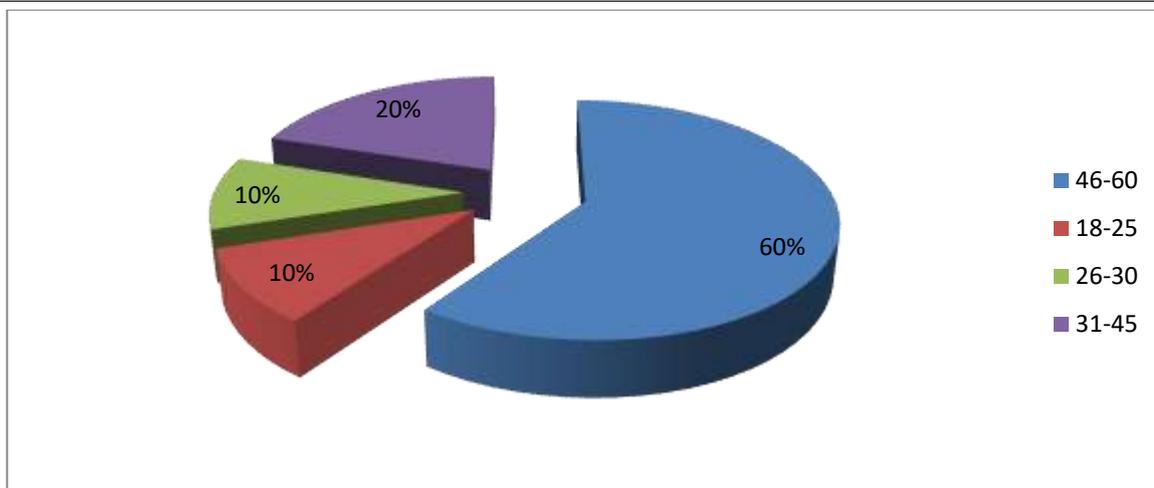


Рис. 2 – Возраст респондентов

Как показывают приведенные выше данные, значительная часть сотрудников ООО «Эником» имеют высшее образование (рис. 3).

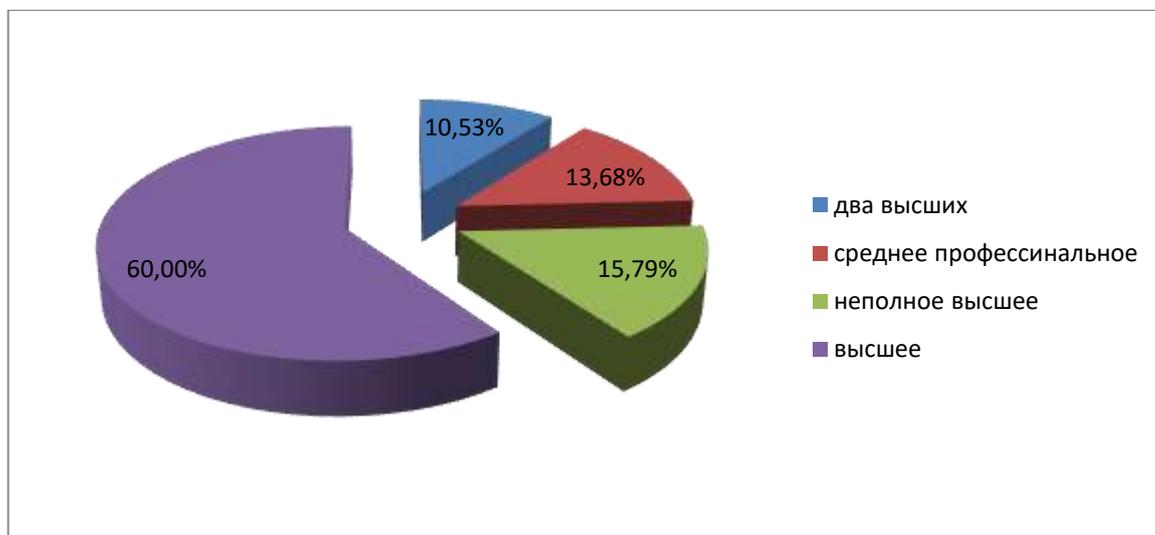


Рис. 3 – Образование сотрудников ООО «Эником»

При ответе на вопрос К какой категории персонала вы относитесь? ответы распределились следующим образом.

Большинство сотрудников строительной организации – это работники, относящиеся к категории разнорабочих (маляры, плиточники, штукатуры и т.д.), их численность составляет 26 человек из 50 (52%), специалисты – 8 человек (16%), руководители низового звена - 6 человек (12%), менеджеры среднего звена – 5 человек (10%), менеджеры высшего звена – 4 человека (8%) и собственники – 1 человек (2%).

Чтобы оценить систему подбора персонала в ООО "Эником", респондентов спросили, из каких источников они узнали о существующей вакансии в этой организации.

Большинство соискателей узнали о вакансии из Интернета, это 38 человек (76%); пять человек (10%) узнали о вакансии от знакомых; 7 человек

(14%) из газетных объявлений. Поэтому наиболее эффективным способом поиска потенциального кандидата является Интернет.

Информационный сайт организации позволяет потенциальным кандидатам на вакантные должности узнать, чем занимается компания, ее достижения и т.д. И следующий вопрос был таким: "Достаточно ли полной информации на веб-сайте нашей организации?" (Таблица 2).

Таблица 2. Информативность сайта ООО «Эником»

Варианты ответов	Кол-во ответов, человек	Кол-во ответивших, процент
Вполне	15	30
Да, но не совсем	9	18
Нет, сайт мог бы содержать больше информации	26	52
Всего	50	100

Исходя из полученных данных, можно судить о том, что информация на сайте организации не совсем полная, стоит ее доработать, чтобы улучшить репутацию организации и привлечь больше профессиональных кандидатов на вакантные должности. Как мы уже выяснили, самый популярный способ найти работу - это Интернет.

Поэтому респондентов также спросили о том, какие сайты они чаще всего посещают в поисках работы (таблица 3).

Таблица 3. Наиболее посещаемые респондентами сайты для поиска работы

Варианты ответов	Кол-во ответов, человек	Кол-во ответивших, процент
SuperJob	22	44
HH.ru	8	16
BazarPNZ	17	34
Сайты в соц. сетях	3	6
Всего	50	100

Таким образом, самым популярным сайтом для поиска работы является Super Job. Подводя итог, можно сказать, что большинство потенциальных кандидатов на должность узнают о вакансии из Интернета. ООО "Эником" необходимо доработать существующие недостатки на веб-сайте организации, сделать его более информативным, это будет способствовать улучшению, помимо прочего, репутации организации.

А для быстрого поиска персонала вам нужно воспользоваться сайтами "SuperJob" и "BazarPNZ". Ответы на следующий вопрос анкеты помогли выявить критерии, по которым сотрудники выбирают ООО "Эником" (рисунок 4).

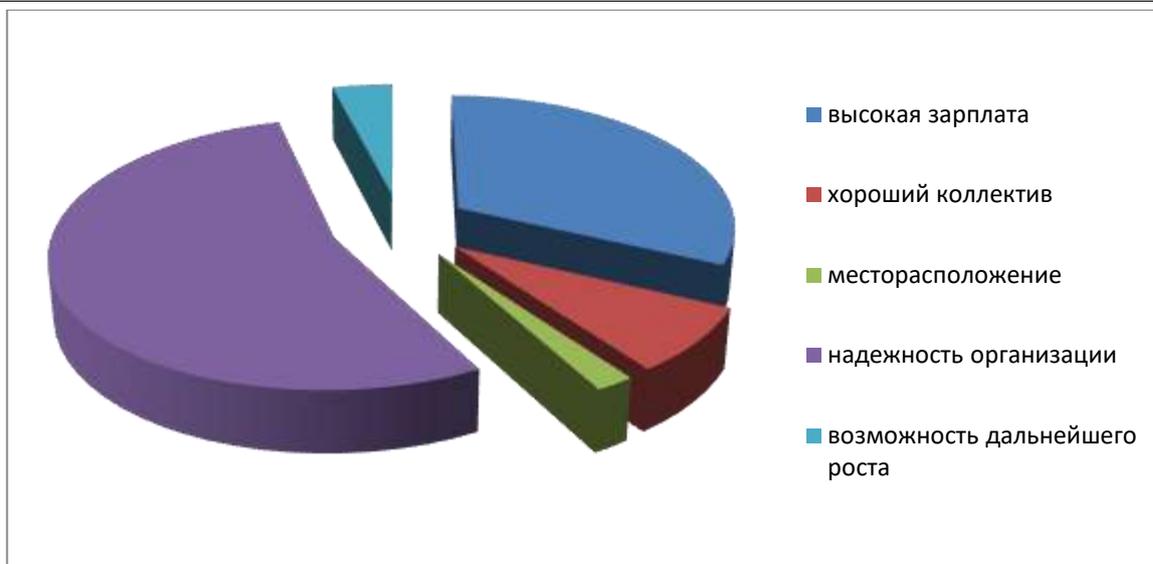


Рис. 4 - Критерии выбора организации

Как видно из результатов опроса, многие сотрудники сочли ООО "Эником", ознакомившись с информацией о нем, организацией с хорошей репутацией, надежной, занимающей стабильное положение на строительном рынке. Так ответили 27 человек (54%). 16 человек (32%) из числа опрошенных привлекла высокая зарплата.

Далее мы проанализируем действующую систему подбора персонала в ООО "Эником". Важную роль в этом процессе играет проведение собеседования с потенциальным сотрудником.

Чтобы определить удовлетворенность сотрудников собеседованием, был задан вопрос: "Как наши сотрудники общались с вами во время вашего первого визита?" (Таблица 4).

Таблица 4. Оценка респондентами первичного собеседования

Варианты ответов	Кол-во ответивших, человек	Кол-во ответивших, процент
Очень приветливо	7	14
Дружелюбно	9	18
Нормально, у меня нет особых впечатлений	34	68
Не слишком приветливо	0	0
Очень не приветливо	0	0
Всего	50	100

Исходя из обработанных данных, можно видеть, что на большинство респондентов первая встреча с будущими коллегами не произвела никакого впечатления. Насколько профессионально представитель организации ведет себя на собеседовании, тем больше он располагает соискателя к себе. Респондентов попросили ответить на вопрос: "Вел ли себя представитель нашей организации профессионально?".

Все респонденты ответили, что человек, проводивший с ними собеседование, был профессионалом в своей области.

Интервьюеру следует избегать длительного собеседования, так как это может привести к лестным или определенным образом ориентированным ответам. Оптимальным временем для индивидуального собеседования считается 10-15 минут.

На вопрос "Как долго вы рассматриваете возможность собеседования с представителем нашей организации?" были получены следующие ответы. (Таблица 5).

Таблица 5. Продолжительность собеседования

Варианты ответов	Кол-во ответивших, человек	Кол-во ответивших, процент
Слишком короткое (2-5 мин.)	0	0
Нормальное (10-15 мин.)	31	62
Продолжительное (15-30 мин.)	19	38
Слишком затянутое (30- 60 мин.)	0	0
Всего	50	100

Оптимальной продолжительностью собеседования считается от 10 до 15 минут. Собеседование для 62% респондентов было проведено в рамках нормы, для 38% респондентов оно длилось от 15 до 30 минут. Лучше всего дать конкретную информацию о компании в конце собеседования, отвечая на вопросы кандидата, если кандидат задал этот вопрос, значит, он заинтересован в трудоустройстве в этой организации.

На следующий вопрос: "Насколько подробно представитель нашей организации объяснил вам содержание интересующей вас работы?", респонденты ответили следующим образом (рис. 10).

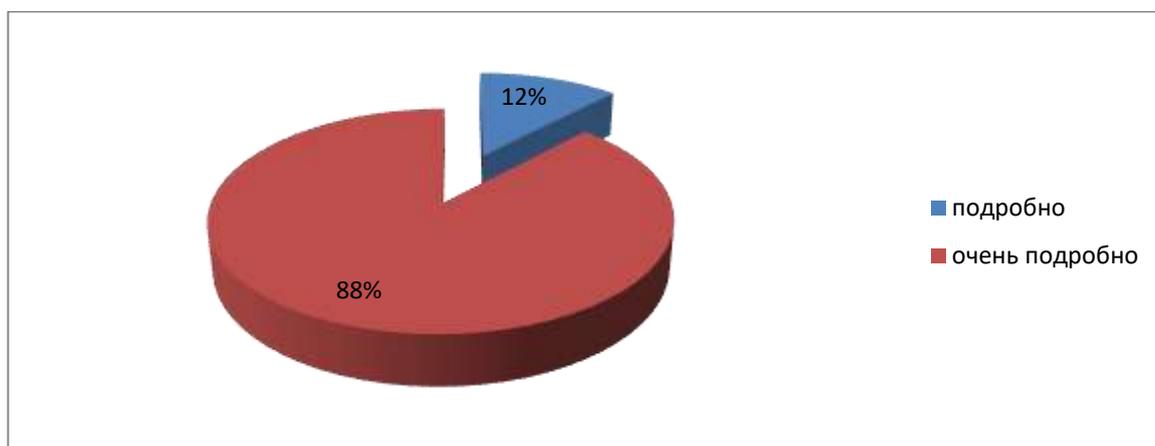


Рис. 5 - Полнота информации об организации на собеседовании

На собеседовании на все вопросы кандидата были даны ответы в 100% случаев. На принятие решения уходит довольно много времени, независимо от того, приняла компания человека или нет, вы должны дать ему ответ, как положительный, так и отрицательный.

В заключение можно сказать, что при привлечении кандидатов на вакантные должности ООО "Эником" рекомендуется активно использовать информацию о собственной организации: логотипы, атрибутику, информацию о ее основной деятельности, указание количества лет работы на рынке и другие показатели стабильности.

Библиографический список

1. Валькович О.Н. Совершенствование системы управления персоналом на российских предприятиях: особенности применения зарубежных моделей // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2020. № 12.
2. Галина А. Э. Оценка персонала как необходимый элемент кадровой политики организации // Молодой ученый. 2020. №14.
3. Куприянчук Е.В. Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие. М.: РИОР, 2023. 255 с.