

Организация процесса подбора и расстановки персонала

Подбор и расстановка кадров – основная функция управления организации, так как использование человеческих ресурсов напрямую зависит от показателей экономики организации и ее конкурентоспособности на рынке.

Допуская ошибки, тем более при подборе и расстановке кадров руководящих должностей, может очень негативно сказаться на работе организации.

Подбором персонала и его поисками занимаются, как правило, отделы кадров организации.

Однако эффективнее этот процесс будет происходить, если в нем будут участвовать руководители подразделений, в которые осуществляется набор персонала.

Руководители подразделений и организации должны осознавать значение подбора и расстановки кадров, уметь оценивать эффективность используемых при этом технологий.

От того, насколько эффективно поставлена работа по подбору персонала, в значительной степени зависит качество людских ресурсов, их вклад в достижение целей организации и качество предоставляемых услуг.

В наше время разработано множество надежных и эффективных технологий подбора персонала.

Современный уровень развития науки позволяет использовать самые разные методы поиска нужных специалистов и применять сложные многоступенчатые системы отбора, охватывающие все стороны личности.

Цель исследования – анализ процесса подбора и расстановки персонала организации на примере АУ РБ «Забайкальская база авиационной охраны лесов».

Исходя из поставленной цели, вытекают следующие задачи:

- раскрыть понятие подбора и расстановки персонала, определить принципы;
- рассмотреть современные методы подбора и расстановки персонала;
- дать общую характеристику АУ РБ «Забайкальская база авиационной охраны лесов»;
- провести анализ подбора и расстановки персонала в организации;
- выявить недостатки и предложить пути совершенствования процесса подбора и расстановки персонала в организации.
- подвести итоги и сделать выводы.

Объектом работы является АУ РБ «Забайкальская база авиационной охраны лесов».

Предметом работы является процесс подбора и расстановки персонала в АУ РБ «Забайкальская база авиационной охраны лесов». Анализ исследования проведен за 2013-2015 гг.

Информационную базу исследования составили материалы, опубликованные в научной литературе и периодической печати, а также материалы собранные автором непосредственно в АУ РБ «Забайкальская база авиационной охраны лесов».

В ходе проведенного исследования, были достигнуты основная цель работы и решены поставленные задачи.

При решении задач исследования, было установлено, что:

Во-первых, под подбором и расстановкой кадров понимается целесообразное распределение сотрудников организации по структурным подразделениям организации, в соответствии с существующей системой разделения труда, а также возможностями, психологическими, физиологическими и деловыми свойствами сотрудников.

Во-вторых, подбор следует отличать от отбора, тем, что при отборе осуществляется поиск людей на определенные должности с учетом установленных требований социального института, видов деятельности. При

подборе же, осуществляется поиск, идентификация требований различных должностей, видов деятельности под известные возможности человека, накопленный им профессиональный опыт, стаж и способности.

В-третьих, существуют как внутренние, так и внешние методы подбора персонала. Каждый из методов имеет как свои плюсы, так и минусы. Организации сами, выбирают для себя какой метод подбора лучше использовать, какой из них является более подходящим, эффективным и не дорогим.

В-четвертых, авиалесоохрана - единственная российская противопожарная служба, которая занимается мониторингом и тушением пожаров в труднодоступной местности и которая может доставлять группы на пожар с помощью десантирования и высадки на парашютах. Для этой цели создаются региональные базы авиалесоохраны, действующие в каждом субъекте Российской Федерации.

В Республике Бурятия, действует в качестве такой базы автономное учреждение «Забайкальская база авиационной охраны лесов».

в АУ РБ «Авиалесоохрана» подбор персонала и его расстановка осуществляется на конкурсной основе для руководящих должностей и на основе проведения собеседования.

В-пятых, при подборе десантников и парашютистов пожарной службы АУ РБ «Авиалесоохрана» устанавливает следующие требования:

- физические данные, которые включают в себя возраст, состояние здоровья;
- образование;
- стаж работы;
- специальные познания в области лесоводства;
- прохождение военной службы в рядах Российской армии.

В-шестых, предлагается проведение следующих мероприятий в области подбора и расстановки персонала, дополнить и активизировать поиск и подбор персонала следующими методами:

- Провести мероприятия по установлению связей с вузами, осуществляющими подготовку сотрудников в области лесного дела, кроме того, разработать систему квотирования в вузах, для подготовки специалистов, которые будут обязаны отработать в организации определенное количество времени.

Использование данного метода позволит обновить «кровь» в организации, так как молодые специалисты имеют новые взгляды и мысли, которые только положительно скажутся на развитии организации.

- После установления связей с вузами, необходимо заключить с ними договора о прохождении стажировки или практик в организации;

- Рекомендуется проводить дни открытых дверей, профориентационные мероприятия в учебных заведениях, чтобы привлекать и создавать интерес к организации, ее деятельности.

- Осуществлять выезды в учебные заведения и рассказывать о деятельности организации, тем самым привлекая новых сотрудников.

- Разработать программу презентации организации, в которой отразить основные виды деятельности организации, профессии, которые имеются только в этой организации.

Были выявлены следующие недостатки в подборе и расстановке персонала:

– недостаточное использование внутреннего резерва при найме персонала;

– при отборе не используются услуги кадровых служб, имеющих важное значение в сфере подбора и найма персонала;

– подбор осуществляется без участия специально обученных кадров;

– не развит институт наставничества;

– отсутствует технология адаптации, документация по процессу адаптации, нет специалиста, в должностные обязанности которого входили бы функции по адаптации новых работников;

– отсутствует должность психолога;

Можно предложить следующие рекомендации:

а) использовать процедуру внутреннего конкурса или внутреннего резерва при замещении вакантной должности путем отбора сотрудников соответствующих требованиям к должности, имеющих положительные результаты деятельности;

б) при подборе персонала из внешних источников, пользоваться услугами служб по трудоустройству;

в) принимать меры по развитию института наставничества;

г) создать стандарт адаптации сотрудников, который будет содержать поэтапный регламент системы адаптации и подробное описание назначения каждого этапа;

д) при найме кандидата на вакантную должность пользоваться услугами профессионального психолога.

Таким образом, проведя исследование, были выявлены недостатки при подборе персонала и его расстановке, а также предложены рекомендации по устранению недостатков, которые положительно могут повлиять на работу организации.

Произведенные расчеты по оценке эффективности являются прогнозами, и мы не можем точно сказать, как предложенные нами мероприятия, в дальнейшем, окажут влияние на деятельность организации.