

## Подбор персонала в организации: критерии оценки, проблемы и подходы к решению (на примере ГК «Тренд Телеком»)

Научный руководитель – Заруцкая Екатерина Александровна

*Михайлюк Ирина Станиславовна*

*Студент (бакалавр)*

Тверской государственной университет, Тверь, Россия

*E-mail: IrenyM@yandex.ru*

Подбор персонала занимает важное место в деятельности организации; правильно выстроенная система подбора позволяет в дальнейшем снизить временные и финансовые затраты, связанные с текучестью кадров, ошибками сотрудников и пр.

В современной научной литературе существует множество подходов к определению подбора персонала [2, 3, 5, 6]. В статье приведен анализ показателей эффективности системы подбора персонала на примере ГК «Тренд Телеком» (г. Тверь). Компания в основном занимается сотовым ритейлом на территории России.

Текучесть кадров (Ктек) - показатель отражающий соотношение уволившихся к общему числу сотрудников (показывает движение кадров) [7]. В ГК «Тренд Телеком» данный составляет 30%, что значительно превышает норму (10%). Текучесть кадров выше среди работников розницы; большая часть увольнений происходит в первые месяцы работы. Среди главных причин - низкая заработная плата, неспособность справиться со своими обязанностями, негативный социально-психологический климат и пр. В офисе текучесть кадров ниже и колеблется в пределах 10-15%; среди основных причин - низкая заработная плата, отсутствие карьерного роста.

Стоимость закрытия вакансии (S) - показатель, включающий стоимость размещения вакансий на рабочих сайтах, контакты с рекрутерами, скрининг, проведение собеседований [8]. В ГК «Тренд Телеком» он ниже нормативного значения и составляет 2250 руб., что свидетельствует о рациональном распределении бюджета на подбор персонала.

Среднее время закрытия вакансий (Тсз) - это среднее время, потраченное на закрытие одной вакансии в организации [9]. Этот показатель напрямую влияет на стоимость закрытия, так как чем дольше «висит» вакансия, тем больше затрат возникает. В ГК «Тренд Телеком» он незначительно превышает нормативные значения (1 мес.) и составляет 1,5 месяца. В свою очередь офисные вакансии закрываются значительно быстрее, чем вакансии для розницы.

Процент сотрудников, не прошедших испытательный срок (Книс) - это соотношение уволенных с испытательного срока к общему числу принятых на испытательный срок. Данный показатель может свидетельствовать о двух проблемах:

- неэффективной системе подбора;
- неблагоприятных условия на рабочем месте (отсутствие обучения, негативный социально-психологический климат в компании и т.д.).

В ГК «Тренд Телеком» данный показатель равен 25%, что превышает норму (15%). Основной причиной увольнения является несоответствие работников должности, что свидетельствует о наличии определённых проблем в системе подбора.

Коэффициент закрываемости (Кзакр) - соотношение закрытых и открытых вакансий за определённый период времени, который отражает своевременность подбора. В ГК «Тренд Телеком» данный показатель за месяц равен 0,6, т.е. за данный отрезок времени было закрыто 60% имеющихся вакансий. Стоит отметить, что вакансии офисных сотрудников закрываются лучше, чем вакансии сотрудников розницы.

В результате анализа показателей были выявлены следующие проблемы в подборе персонала в ГК «Тренд Телеком»: высокая текучесть кадров; превышение срока закрытия вакансии; высокая доля сотрудников, не прошедших испытательный срок; закрываемость вакансий в месяц составляет 60%.

Причины неэффективности систем подбора персонала в ГК «Тренд Телеком»:

1) Группа причин, связанных с личным фактором менеджера. Например, отбор основывается на симпатиях, личных предпочтениях, знакомствах, а не на профессиональных качествах кандидата.

2) Группа причин, связанных с процедурой поиска и оценки сотрудников. Например, недостаточно источников поиска, нет системы тестирования, позволяющей отобрать нужного кандидата, сама процедура нерегламентирована

3) Группа причин, связанных с предъявлением завышенных требований к кандидату. Во многих вакансиях требования не делятся на желательные и обязательные. Завышенные требования отпугивают потенциально подходящих кандидатов.

Практика показывает, что данные проблемы присущи многим российским организациям [1, 4].

Автор предлагает следующие рекомендации по решению выявленных проблем в системе подбора персонала в ГК «Тренд Телеком». Во-первых, расширить каналы поиска персонала, уделить больше внимания работе с социальными сетями и учебными заведениями. Во-вторых, сформировать базу методов и тестов, позволяющих составить психологический портрет кандидата. В-третьих, сформулировать четкие требования к должности. В-четвертых, использовать индивидуальный подход к каждому кандидату, чтобы раскрыть его не только как сотрудника, но и как личность.

Таким образом, для своевременного выявления проблем в подборе персонала компании важно регулярно анализировать показатели и на основе полученной информации искать пути решения проблем.

### Источники и литература

- 1) Беляева, А.А. Проблемы подбора персонала: взгляд со стороны соискателя. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://human.snauka.ru/2016/05/15207>
- 2) Валиуллина, Н.Р. Найм персонала: научно-практическое пособие / Н.Р. Валиуллина – М.: Либерей-Бибинформ, 2013 – С. 17.
- 3) Галныкина, Г.Д. Управление персоналом / Г.Д. Галныкина – Ульяновск: УлГТУ, 2015 – С. 65
- 4) Ким, Д.В. Анализ особенностей российского рекрутинга // Молодой учёный – 2014 – № 8.
- 5) Мордовин, С.К. Управление персоналом: современная российская практика / С.К. Мордовин – М.: Питер, 2015 – С. 122.
- 6) Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня – М.: ИНФРА-М, 2014 – С. 82
- 7) Текучесть кадров в организации. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/schitaem-tekuchest-personal>
- 8) HR-аналитика: 12 показателей, который нельзя игнорировать. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/hr-analitika-12-pokazateley-kotorye-nelzya-ignorirovat>

- 9) 7 базовых HR-показателей, которые важно отслеживать. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/7-bazovyh-hr-pokazateley-kotorye-vazhno-otslazhivat>