

*Васильев Н. Н.  
обучающийся 5 курса;  
Лукашина Е. В.  
доцент;*

*Пермский ГАТУ им. академика Д.Н. Пряшникова, г. Пермь, Россия*

### **ОЦЕНКА СИСТЕМЫ НАЙМА И ОТБОРА В ООО «ТУРБО - ТУЛС»**

*Аннотация.* В статье представлены результаты исследования системы найма и отбора персонала В ООО «ТУРБО - ТУЛС», на основе интервью со специалистом из отдела кадров.

*Ключевые слова:* управление персоналом, поиск персонала, система найма, отбор и подбор кадров, текучесть персонала.

**Vasiliev N. N.  
5th year student;  
Lukashina E. V.  
Associate Professor;  
Perm State Technical University named after Academician D.N. Pryashnikov,  
Perm, Russia**

### **EVALUATION OF THE RECRUITMENT AND SELECTION SYSTEM IN TURBO - TOOLS LLC**

*Abstract.* The article presents the results of a study of the recruitment and selection system in TURBO - TOOLS LLC, based on an interview with a specialist from the personnel department.

*Keywords:* personnel management, personnel search, recruitment system, selection and selection of personnel, staff turnover.

В настоящее время любая организация заинтересована в привлечении и удержании высококвалифицированных кадров. Именно поэтому, процесс найма и отбора персонала на вакантные должности является одним из важнейших

вопросов и первостепенной задачей в системе управления персоналом. Грамотно организованный процесс подбора необходимых специалистов позволит организации в краткие сроки закрыть все вакансии и привлечь персонал, который будет соответствовать всем требованиям фирмы. Именно поэтому специалистам управления персоналом нужно уделять вопросам найма и отбора новых работников много внимания и времени [2, с. 31].

Целью исследования является - Оценка системы найма и отбора в ООО «Турбо - Тулс». Основная деятельность организации - торговля оптовая ручными инструментами. Поскольку ООО «Турбо - Тулс» является небольшим и штат всего персонала составляет 50 человек функции оперативного планирования необходимого количества работников, поиска и отбора требуемых специалистов сосредоточены у специалиста по кадрам. В своей деятельности он руководствуется Должностной инструкцией специалиста по кадрам.

Процесс найма персонала в ООО «Турбо - Тулс» регламентируется «Положением о кадровой политики». Подбор и оценка персонала в организации не регламентируется специальными документами, а опирается в основном на положение о кадровой политики.

Изучение действующей системы найма и отбора, и адаптации персонала предприятия ООО «Турбо - Тулс», проводилось на основе интервью со специалистом из отдела кадров.

На вопрос, какие источники привлечения персонала используются в организации, был дан следующий ответ:

*В организации чаще всего используются внешние источники поиска персонала – это интернет. Иногда используются внутренние источники персонала. В организации действует система «приведи друга», по условиям которой сотруднику, который порекомендовал данное место работы, начисляется денежное вознаграждение. Но только при условии, что новый специалист без нарушений прошел испытательный срок и остался работать по трудовому договору. Следующим внутренним источником персонала*

*является ротация персонала, а именно, это переводы людей с разных проектов.*

На вопрос, какие методы отбора персонала используется в организации, был дан следующий ответ:

*В организации используются такие методы отбора персонала как: анализ резюме кандидатов, анкетирование и отбор по компетенциям на основе собеседования.*

На вопрос, какие требования предоставляются к сотрудникам и какими компетенциями он должен обладать, был дан следующий ответ:

*Коммуникативные навыки, обучаемость, сообразительность, профессионализм, стаж работы, знание ПК (пакет программ Microsoft Office: Word, Excel, Outlook) данные требования учитываются при приеме офисных сотрудников.*

*Для менеджера отдела продаж важен опыт работы в сфере продаж. Умение вести телефонные переговоры, владеть компьютером, офисной техникой.*

На вопрос, каким образом осуществляется проверка на соответствие требованиям должности, был дан следующий ответ:

*Для оценки сотрудников на соответствие требованиям должности используется тестирование, а также ситуативные вопросы, кейсы, мини-тренинги, отборочные тренинги, ролевые и деловые игры.*

На вопрос, какие документы сотрудник предоставляет при найме на работу, был дан следующий ответ:

*При приеме на работу претендент представляет следующие документы:*

- 1) трудовая книжка,*
- 2) паспорт,*
- 3) диплом или иной документ о полученном образовании,*
- 4) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;*
- 5) медицинскую книжку.*

На вопрос, какие внутрифирменные документы сотрудник получает при найме на работу, был дан следующий ответит:

Перечень внутрифирменных документов в порядке заполнения, необходимых для принятия на работу:

- 1) заявление на имя главного врача;
- 2) приказ о приеме работника на работу;
- 3) трудовой договор (в двух экземплярах).

Срок испытания при приеме на работу для руководителей устанавливается 2 месяца, для остальных категорий работников - 1-2 недели.

На вопрос, кто занимается наймом персонала в организации, был дан следующий ответит:

Наймом персонала в организации занимается специалист по кадрам, совместно с руководителем отдела кадров, в котором открыта вакансия. Затем она утверждается директором.

На вопрос, как происходит процедура найма персонала в организации, был дан следующий ответит:

Найм персонала происходит по универсальной схеме для всех категорий работников. Для принятия организацией решения о приеме на работу кандидат должен пройти несколько ступеней отбора:

1. Отборочную беседу с менеджером по персоналу.
2. Заполнение бланка заявления кандидата.
3. Заполнение анкеты (см.: Приложение 4).
4. Беседу по найму.
5. Проверку рекомендаций и послужного списка.
6. Медицинский осмотр.
7. Прием на работу.

Таким образом, результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что процесс подбора персонала происходит поэтапно ООО «Турбо - Тулс», а именно в 3 этапа. Обеспечением подбора новых работников занимается – отдел кадров. В организации применяются внешние источники

поиска персонала – это интернет (социальные сети и поисковые системы) и внутренние – это система «приведи друга», и ротация персонала. Среди методов подбора персонала используется для всех сотрудников применяются такие как: анализ резюме кандидатов, анкетирование, данные методы эффективны. Процедура найма соответствует требованиям трудового кодекса, но нет отдельного документа.

Среди достоинств существующей системы подбора персонала можно отметить, что при поиске персонала предъявляются определённые требования к будущему сотруднику организации, используются внутренние и внешние источники поиска персонала, наблюдается индивидуальный подход к подбору персонала в зависимости, от его категории, используются эффективные методы подбора персонала. Основным недостатком системы подбора персонала являются - отсутствие положения о подборе кадров, слабая осведомленность о ней специалистов и рабочих и слабое разнообразие методов поиска и подбора персонала.

#### **Использованные источники:**

1. Резникова, О. С. Роль найма и отбора персонала в организации / О. С. Резникова, А. Б. Гарибян. // Молодой ученый. 2017. № 8 (142). С. 189-191.
2. Рубан М. С., Хованская И. Д. Совершенствование системы найма и отбора персонала в организации // Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2019. №2 (29). С. 31 – 36.
3. Скрябина В.И. Анализ системы найма и отбора персонала // Актуальные вопросы экономических наук. 2014. №37. С. – 44 - 47.