

Фатъянова Маргарита Сергеевна

специалист по подбору персонала

ПАО «Росбанк»

г. Владивосток, Приморский край

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕДУР ПОДБОРА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА

Аннотация: в современных рыночных условиях за последнее время наблюдается тенденция повышенного внимания к проблеме, связанной с технологией подбора персонала. Когда на предприятии возникают проблемы с текучестью кадров, нехваткой персонала, то для поиска решений подключают HR-менеджеров, которые в свою очередь применяют эффективные технологии подбора, отбора и оценки персонала. Данная статья посвящена совершенствованию процессов поиска и подбора персонала рабочих профессий на примере Публичного акционерного общества Росбанк.

Ключевые слова: и словосочетания: ПАО «Росбанк», менеджер по персоналу, совершенствование технологии подбора, процесс отбора кандидатов, рекрутинг.

Актуальность исследования отбора персонала, на современном этапе заключается в том, что со стремительными изменениями в экономике, старые методы отбора персонала пришли в негодность. На данный момент в России появились инструменты массового и индивидуального рекрутинга, которые в свою очередь меняют принципы и подходы в области подбора, отбора и оценке персонала. В этой статье пойдет речь о совершенствовании процессов поиска и подбора персонала рабочих профессий на примере коммерческого банка.

Подбор и отбор кадров является ведущим направлением деятельности отдела по управлению персоналом в филиале ПАО «Росбанк» в г. Владивостоке. В зависимости от правильного выбора кандидата может улучшиться производительность труда, прибыль организации и повысится лояльность среди сотрудников [2, с. 130].

Для того, чтобы выявить недостатки в процедуре подбора и отбора кандидатов, было проведено исследование внутри ПАО «Росбанк». Линейные руководители предприятия – основные заказчики на подбор персонала рабочих профессий, прошли анонимное анкетирование. В результате обработки анкетных данных выяснились следующие проблемы:

- 1) низкоквалифицированные приходящие кандидаты (50% опрошенных);
- 2) долгий срок закрытия вакансии (30%);
- 3) отсутствие «выбора» среди предоставляемых кандидатов на должность (20%).

Помимо этого, руководители отметили, что наиболее важными критериями для них при рассмотрении кандидата на должность являются:

- 1) опыт работы (35%);
- 2) наличие квалификационных знаний (25%);
- 3) исполнительность (18%);
- 4) готовность к обучению и повышению квалификации (13%);
- 5) коммуникабельность (9%).

Исходя из опроса, выяснилось, что в процессе закрытия вакансий работодателя, в первую очередь, интересуют кандидаты с конкретным профессиональным профилем, опытом работы, а не вовсе все желающие работать. Поэтому, специалист по подбору персонала должен акцентировать внимание на вышеперечисленных характеристиках в процессе отбора кандидатов [3, с. 152].

Параллельно был проведен анонимный опрос кандидатов, рассматривающих предложение о работе. Анализируя результаты анкет выяснилось, что большинство кандидатов приходят на предприятие по рекомендациям тех сотрудников, которые уже работают в банке (ответили 62% опрошенных), второе место занимает ответ – увидел источник объявления на остановках и в СМИ (20%), прочие источники получили по 18%. Среди трудностей, с которыми сталкиваются при трудоустройстве соискатели, были названы: недостаточно полная информация, связанная с организационными моментами (например, не проинформ-

мировали о месте нахождения организации, не сообщили какие документы необходимо иметь при себе и т. д.). На это ответили 50% из респондентов. Далее часто встречающиеся ответы: искажение информации о открытой вакансии (25%), кандидату было уделено мало внимания (25%).

После количественных и качественных измерений был разработан проект по исключению потерь и оптимизации использования ресурсов. В ходе проведенной работы в течение месяца, поэтапно были реализованы мероприятия следующего характера:

- 1) разработана памятка для трудоустраивающихся кандидатов;
- 2) разработана система привлечения соискателей, путем визуализации:
 - доска с объявлением горящих вакансий,
 - модель движения для кандидата,
 - схема месторасположения отдела персонала для удобства соискателей;
- 3) оптимизированы рабочие места для специалистов по подбору;
- 4) внедрены КПИ для специалистов по подбору.

В итоге вышеперечисленных внедрений были получены следующие результаты:

Число принятых на работу работников, увеличилось в 2 раза, а затрачиваемое время на трудоустройство одного работника, сократилось на 12%.

В итоге оптимизации процесса возросла система показателей и критериев оценки работы специалиста по подбору персонала, введена система создания условий для взаимозаменяемости специалистов в отделе, заказчики на подбор отметили повышение эффективности выполненных работ специалистов отдела персонала и охраны труда. Общий экономический расчет при внедрении проекта составил 170 тысяч рублей.

В заключение хотелось бы отметить, что самой главной задачей для менеджера по персоналу или руководителя – является оптимизация всех стадий подбора, чтобы их сделать максимально эффективными и низкозатратными без потери качества [1, с. 158].

Список литературы

1. Платонова Ю.П. Актуальные проблемы управления персоналом. – СПб.: Делком, 2008. – 158 с.
2. Якимова З.В. Организационно-правовые аспекты анализа фотографии в резюме как фактор предотвращения дискриминации в сфере труда / З.В. Якимова, А.В. Гарбузов // Сборник докладов второй региональной научно-практической конференции «Актуальные проблемы гуманитарных, социальных и экономических наук: вопросы теории и практики». 26 апреля 2013 г. – Великий Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2013. – С. 129–132 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.in-nov.ru/node/3068>
3. Якимова З. Проблемы социокультурной и правовой адаптации в Приморском крае трудовых мигрантов – беженцев из Украины / З. Якимова, И. Шкодич, М. Ибрагимова //Общество и экономика. – 2015. – №3. – С. 144–155.