(cc) BY

Павлова Александра Николаевна
канд. экон. наук, доцент
Буракова Ксения Сергеевна
студентка
Гуманитарный институт (филиал)
ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный
университет им. М.В. Ломоносова»
г. Северодвинск, Архангельская область

ЭТАПЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ МБДОУ №56 «ТУЕСОК»

Аннотация: *в статье отмечено что, при подборе персонала целесообразно последовательно проводить 8 этапов. Однако возможны и другие варианты. Главное – это решить базовую проблему – привлечь в организацию лучших специалистов в требуемых областях.*

Ключевые слова: *отбора персонала, организация.*

Методы профессионального отбора персонала являются очень важным и интересным вопросом для профессиональных психологов, управленцев, менеджеров по персоналу и просто людей, работающих с человеческими ресурсами.

Отбор персонала – это система мероприятий, обеспечивающая формирование необходимого для данного предприятия (фирмы) состава кадров, включая как количественные, так и качественные параметры [1, с. 87].

Выделяет восемь ступеней в процессе отбора персонала, который включает:

1 этап отбора. Предварительная отборочная беседа. Цель отборочной беседы – оценить общий уровень претендента (его адекватность), внешний вид и определяющие личностные качества.

2 этап отбора. Заполнение бланка анкеты. Претенденты, прошедшие отборочную беседу, должны заполнить специальный бланк анкеты.

3 этап отбора. Иногда в некоторых, как правило, крупных, компаниях кандидату на вакантную должность предлагается написать автобиографию. По

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

рукописной биографии можно определить психофизиологические особенности личности.

4 этап отбора. Беседа по найму (интервью, собеседование). Собеседование до сих пор является широко применяемым методом отбора кадров. Даже работников неуправленческого состава редко принимают на работу без хотя бы одного собеседования [1, с. 16].

5 этап отбора. Тестирование – это источник информации, который может дать сведения о профессиональных способностях, умениях кандидата, описать возможные ориентации, цели, установки человека, а также конкретные методы работы, которыми он уже владеет.

6 этап отбора. Проверка рекомендаций и послужного списка. Широко распространены письменные рекомендации людей, знающих кандидата по совместной работе, учебе, занятиям спортом и т. д.

7 этап отбора. Медицинский осмотр (если предъявляются особые требования к здоровью претендента). Этот этап проводится в том случае, если работа предъявляет особые требования к здоровью кандидата [1, с. 23].

8 этап отбора. Принятие решения о приеме. Окончательное решение о приеме выносит руководитель организации на основе сравнения представленных отчетов по результатам отбора кандидатов.

В целом, при подборе персонала целесообразно последовательно проводить все 8 этапов. Однако возможны и другие варианты. Главное – это решить базовую проблему – привлечь в организацию лучших специалистов в требуемых областях.

Рассмотрим этапы отбора персонала на примере муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №56 «Туесок», расположенного по адресу Российская Федерация, Северо-Западный Федеральный округ, Архангельская обл., г. Архангельск, ул. Гагарина, д.50, к.1.

В организованной структуре административного управления МБДОУ можно выделить несколько уровней линейного управления.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Первый уровень обеспечивает заведующий, на втором уровне управление осуществляют заместитель заведующей по учебно-воспитательной работе, заместитель заведующей по административно-хозяйственной работе, медсестра, главный бухгалтер, педагог-психолог, логопед, которые взаимодействуют с соответствующими объектами управления.

Педагог-психолог в составе социально-психологической службы осуществляет деятельность на всех уровнях линейного управления (психологическое обеспечение всего процесса).

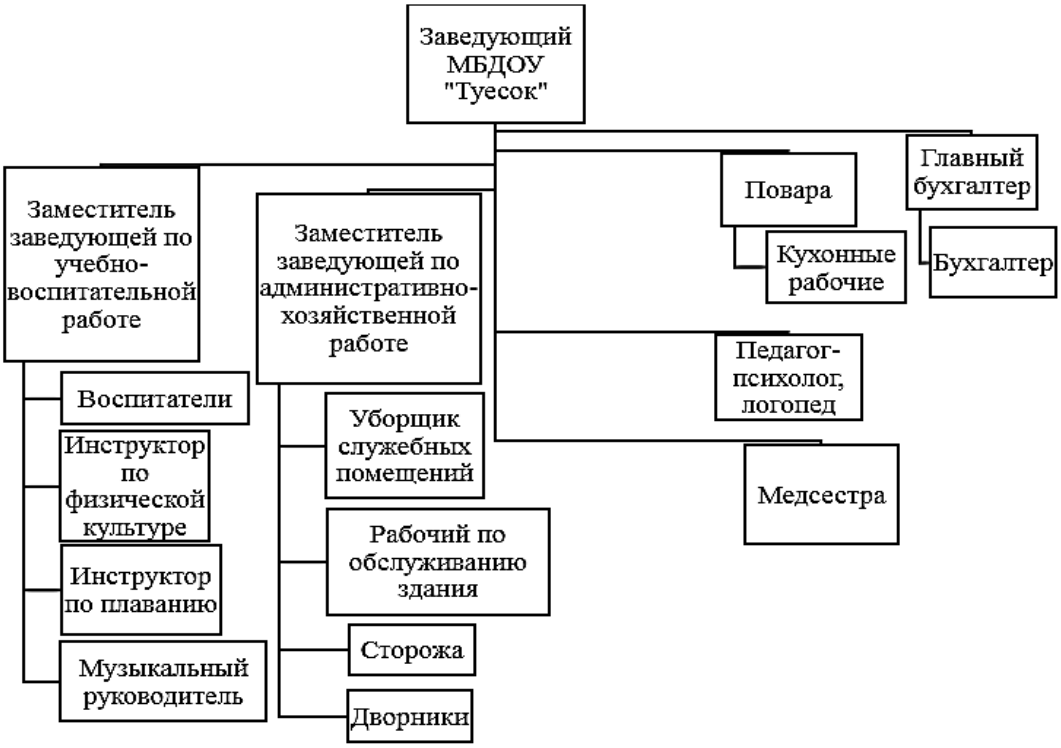

Рис. 1. Организационная структура в МБДОУ №56 «Туесок»

Управление персоналом на предприятии осуществляется заведующим дошкольного учреждения.

Все действия, связанные с приемом на работу в организации, регламентируются Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом №1155 от 17.10.2013 г. «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» [3].

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

В систему оценки персонала при приеме на работу входят: предварительная оценка кандидатов по резюме, проверка рекомендаций и собеседование.

Следующим этапом оценки является проверка данных резюме и рекомендаций. Информация рекомендательных писем или бесед с людьми, которых кандидат назвал в качестве рекомендателей.

На собеседовании соискателя спрашивают о его ожиданиях от занятия новой должности, карьерных целях, причинах ухода с прежнего места работы, ожиданий от новой работы.

После первого собеседования заведующая дает характеристику каждому кандидату. С теми, кто прошел первое собеседование, проводится второе. Далее, по результатам второго собеседования выбирается кандидат, который получает должность.

Обязательным условием приема на работу в МБДОУ №56 «Туесок» является прохождение медицинской комиссии. Только после ее результатов с кандидатом, успешно прошедшим все стадии собеседования, заключается трудовой договор.

Система дошкольного образования достаточно специфична в отношении подбора, расстановки и развития персонала. Отдел кадров или отдел персонала отсутствует в структуре МБДОУ. Поэтому работа с кадрами полностью находится в ведении руководителя учреждения.

Для более эффективного отбора персонала в дошкольных учреждениях целесообразно создать дополнительную должность в отделе дошкольного образования департамента г. Архангельска, в котором будет работать специалист, обеспечивающий отбор персонала во все дошкольные учреждения г. Архангельска, выполняющий следующие обязанности:

– выполнять работу по комплектованию учреждений кадрами, имеющими специальность «Дошкольное образование»;

– принимать участие в работе по подбору, отбору, расстановке кадров;

– применять на практике инновационные методики тестирования и способы отбора персонала и др.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Особое внимание хочется обратить на высокий уровень текучести кадров в МБДОУ №56 «Туесок». Уход сотрудников из организации в основном связан с очень большой нагрузкой на работников и низким уровнем заработной платы. Поэтому необходимо создать дополнительную должность в дошкольных учреждениях, а именно «Помощник педагога дошкольного образования». Таким образом, уровень нагрузки на педагогов уменьшится.

Для привлечения сотрудников в дошкольное учреждение, можно предлагать им обучение на целевых местах от муниципального образования г. Архангельска. Такие квоты предполагают бесплатное обучение будущего сотрудника. Поэтому необходимо подать заявку в министерство образования г. Архангельска о выделении квот на целевые места. Это обеспечит закрепление сотрудника на должности в течение 5 лет, пока он учится на заочной форме обучения. Причем с сотрудником обязательно заключается договор, по которому он обязан будет отработать после обучения еще, как минимум, 5 лет в должности. Иначе, ему придется возмещать стоимость обучения за весь период. Также немаловажным является наличие бюджетных мест по этому направлению.

Таким образом, выполняя вышеперечисленные рекомендации, можно достичь более эффективного отбора кадров и снизить уровень текучести персонала в дошкольных учреждениях, так как отбор персонала – это первоначальная задача любой организации. Это первый шаг к созданию предприятия.

Список литературы

1. Архипова Н.И. Управление персоналом организации: Краткий курс для бакалавров: Учебник – М., 2016. – 224 с.

2. Департамент образования в г. Архангельске [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.arhcity.ru/?page=115%2F0 (дата обращения: 29.10.2017).

3. Научная электронная библиотека – eLIBRERY [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elibrary.ru/defaultx.asp (дата обращения: 07.11.2017).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)