

Благополучие предприятия в значительной степени зависит от работы его персонала, поэтому нет более важной деятельности, чем подбор и отбор сотрудников, в основе которого лежат деловые качества кандидатов и их соответствие занимаемой должности.

Под отбором и расстановкой персонала понимается рациональное распределение работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам в соответствии с принятой в организации системой разделения и кооперации труда, с одной стороны, и способностями, психофизиологическими и деловыми качествами работников, отвечающими требованиям содержания выполняемой работы, – с другой. Он осуществляется как из внутренних, так и из внешних источников. Причем, выбор наиболее предпочтительных источников привлечения персонала на каждом предприятии производится самостоятельно.

При отборе персонала используются различные методы. К основным из них относятся: применение психологических тестов, тестов на профессиональную пригодность, проведение собеседования с кандидатом на должность, анализ документов, характеризующих кандидата.

Был проведен анализ системы отбора персонала в филиале РУП «Брестэнерго» Березовской ГРЭС.

В связи с невысокой текучестью на Березовской ГРЭС поиск и отбор персонала заранее не планируется и осуществляется лишь в тот момент, когда предприятие сталкивается с необходимостью заполнения тех или иных вакансий.

Поиск кадров на предприятии осуществляется посредством размещения объявлений об имеющихся вакансиях в местных средствах массовой информации и на сайте предприятия, а также поиск кандидатов через учебные заведения и центры занятости. Этот метод поиска персонала более применим для привлечения рядовых работников, а также руководителей низшего и среднего звена. Поиск и отбор руководителей высшего звена на Березовской ГРЭС осуществляется внутри предприятия.

Отбор кадров на Березовской ГРЭС осуществляется отделом кадров и руководителем предприятия в рамках существующей на предприятии потребности. Отбор кадров на предприятии ведется, в основном, путем проведения собеседования с кандидатом на должность. В редких случаях на предприятии применяются психологические тесты.

Отбор работников и руководителей низшего и среднего звена на Березовской ГРЭС осуществляется отделом кадров в соответствии с потребностью в персонале. В среднем конкурс на должность составляет 5 человек на место. Сотрудник отдела кадров осуществляет прием заявок от руководителей подразделений на ту или иную должность, принимает и изучает заявления кандидатов о приеме на работу, присутствует и консультирует кандидата при заполнении анкеты, осуществляет первичный их отбор по основным требованиям, проводит сравнение выбранных кандидатов. Заключительное собеседование с кандидатами проводит руководитель отдела кадров.

Информационное обеспечение найма на Березовской ГРЭС связано пока с определенными трудностями. Разработка профессиограмм не получила широкого распространения. Отдел кадров в своей работе руководствуется должностными инструкциями, содержащими квалификационные обязанности работника и требования к нему в самом общем виде. Каждый раз при приеме на работу для разработки описания должности сотрудники отдела кадров затрачивают 3 рабочих дня.

Кандидатам на замещение имеющейся вакансии необходимо предоставить автобиографию, а также имеющиеся у них аттестаты, дипломы и свидетельства. Также кандидат должен заполнить анкету, разработанную на предприятии. Оценка анкетных данных позволяет получить более широкую информацию о претенденте на соответствие требованиям, предъявляемым к исполнителю, выявить вопросы для более детального исследования на последующих этапах. Перечень вопросов анкеты определяется работниками отдела кадров, заполнение анкеты происходит в их присутствии.

На Березовской ГРЭС альтернативой найму новых работников является использование труда временных работников, обладающих необходимыми для данной должности навыками.

Несмотря на все вышесказанное, на предприятии существует необходимость совершенствования процесса отбора кадров. Путем создания единой базы данных требований к кандидатам, созданием кадрового резерва, усовершенствованием применяемых анкет предприятие может значительно сократить срок рассмотрения заявлений кандидатов о приеме на работу. Также путем применения различных методов отбора персонала предприятие получает возможность отбора более высококвалифицированных специалистов. Все это позволит предприятию получить экономический эффект в размере 14981,07 млн. руб.