

РАЗРАБОТКА УНИВЕРСАЛЬНОГО ПОСОБИЯ ПО ОБУЧЕНИЮ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ РЕКРУТЕРА И ЕГО РЕАЛИЗАЦИЯ

Обласова Лидия Закиевна

кандидат технических наук

Фаизова Юлия Олеговна

студент

Уральский федеральный университет им. первого Президента
России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург

Аннотация. Статья посвящена разработке универсального пособия по обучению персонала для рекрутера, путем организации исследования потребности в обучении и возможность его реализации на рынке. В ней предлагается возможный вариант пособия, состоящий из четырех блоков, которые наиболее полезны в деятельности рекрутера и реализация пособия, способы выведения его за рамки своей организации.

Ключевые слова: обучение персонала, методическое пособие, реализация продукта, клиент-заказчик, организация.

FORMULATING OF UNIVERSAL RECOMMENDATIONS FOR STAFF DEVELOPMENT FOR RECRUITERS AND THE POSSIBILITY OF ITS REALIZATION ON THE MARKET

Oblasova Lidiya Zakievna

candidate of engineering sciences

Faizova Julia Olegovna

student

Ural Federal University named after the first President
of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg

Abstract. The scientific elaboration of the article is formulating of universal recommendations for staff development for recruiters by organizing research training requirements and the possibility of its realization on the market. The author offers a possible variant of the manual, consisting of four blocks that are most useful in activities of a recruiter and realization of recommendations, methods of removing it beyond your organization.

Keywords: staff development, training manual, product realization, customer, organization.

В настоящее время быстро изменяются информация и технологии, которые побуждают руководство организации следить за качеством профессиональных знаний своих подчиненных. Обучение персоналом является неотъемлемой частью развития любой организации.

Повышение профессионального уровня сотрудников организации необходимо для повышения конкурентоспособности организации и ее развития в целом. Успешно развивающиеся компании вкладывают в свой персонал средства на обучение персонала, что в будущем окупает затраты в несколько раз.

В настоящий период можно выделить ряд выдающихся научных деятелей, которые разрабатывали данную проблему в своих работах.

Из наиболее известных деятелей можно выделить:

- *Питер М. Сенге* «Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации» [1].

В данной книге автор пропагандирует подход, который основан на том, что каждая организация, для того чтобы выжить, должна обучаться, изменяясь в ответ на изменения окружающей среды. Автор рассматривает создание единого видения организации, ментальных моделей людей в организации и обучения команд;

- *Кеннет Фи* «Технологии обучения менеджеров. Где, когда и как их использовать» [2].

В своей книге автор предложил модель объединения различных понятий, таких как: тренинг, развитие, обучение, научение;

- *Алан Мамфорд* «Развитие менеджеров: стратегии действия» [3].

Автор книги предложил к рассмотрению систематику обучения и развития менеджеров не только со стороны заранее запланированных действий, но и со стороны неформального обучения, например взаимодействие с коллегами.

В ходе исследования была проанализирована деятельность компании, которая занимается подбором персонала – ООО «Кадры» (название изменено по причине конфиденциальности).

Проведены исследования существующей системы обучения, анализ нормативных документов, анализ внутреннего и внешнего обучения и анкетирование персонала для определения потребности в обучении.

В данном исследовании было опрошено 77,7 % сотрудников от общего количества ООО «Кадры». Анкета, представленная ниже, включает в себя 7 вопросов. Характеристика выборки представлена в таблице 1.

Таблица 1

Характеристика выборки должностного состава организации

| № п/п | Пол (муж./жен.) | Возраст (лет) | Стаж (лет) | Должность |
|-------|-----------------|---------------|------------|---|
| 1 | Жен. | 27 | 7 | Ведущий консультант по подбору персонала |
| 2 | Жен. | 33 | 12 | Ведущий консультант по подбору персонала |
| 3 | Жен. | 34 | 14 | Ведущий консультант по подбору персонала |
| 4 | Жен. | 32 | 12 | Эксперт по подбору персонала |
| 5 | Жен. | 30 | 10 | Эксперт по подбору персонала |
| 6 | Жен. | 22 | 3 | Консультант по подбору персонала |
| 7 | Жен. | 21 | 0,5 | Ассистент консультанта по подбору персонала |

Анкета
Для сотрудников ООО «Кадры».

Уважаемые коллеги!

Просим Вас принять участие в анкетировании. Вам необходимо ответить на предоставленные вопросы, которые необходимы для проведения исследовательской работы.

Описание:

Данная анкета разработана исключительно для оценки необходимости разработки методического пособия по обучению персонала в ООО «Кадры».

Анкетирование включает в себя 7 вопросов.

Инструкция:

Внимательно прочитайте каждый вопрос, представленный в данной анкете, и постарайтесь максимально честно ответить на них.

Если Вы не нашли в списках предложенных ответов подходящий вариант, то Вы можете вписать свой ответ в пункте «Другое», который представлен к каждому ответу.

1. Укажите свой возраст: _____

2. Укажите Вашу должность в ООО «Кадры»:

3. Часто ли Вам не хватает информации в процессе работы?

А) Часто;

Б) Не Часто;

В) Другое: _____

4. Предоставляет ли Вам руководитель дополнительные источники информации, пособия для рекрутеров?

А) Предоставляет;

Б) Не предоставляет.

В) Другое: _____

5. В каком виде руководитель предоставляет дополнительные источники информации, пособия для рекрутеров?

А) Книги;

Б) Ссылки на источники в интернете;

В) Вебинары;

Г) Семинары;

Д) Журналы;

Е) Предоставляет имеющиеся документы и пособия организации;

Ж) Другое: _____

6. Достаточно ли информации в существующих документах по обучению персонала в ООО «Кадры»?

А) Достаточно;

Б) Не достаточно;

В) Другое _____

7. Нуждаетесь ли Вы в более полном пособии, в котором будет описана теоретическая база и определенные советы в прецедентных ситуациях для рекрутера?

А) Нуждаюсь;

Б) Не нуждаюсь;

В) Другое: _____

Благодарим Вас за участие в анкетировании!

Обработка данных проводилась по вопросам анкеты. Результаты исследования, представлены в таблице 2.

Таблица 2

Результаты анкетирования сотрудников ООО «Кадры»

| № Вопроса | Вариант ответа | Число респондентов от всех опрошенных | | Число респондентов от числа всех сотрудников |
|--------------|---|---------------------------------------|------|--|
| | | (чел.) | (%) | (%) |
| 3 | А) Часто | 7 | 100 | 77,7 |
| | Б) Не часто | 0 | 0 | 0 |
| | В) Другое | 0 | 0 | 0 |
| 4 | А) Предоставляет | 7 | 100 | 77,7 |
| | Б) Не предоставляет | 0 | 0 | 0 |
| 5 | А) Книги; | 4 | 57,1 | 44,4 |
| | Б) Ссылки на источники в интернете; | 1 | 14,2 | 11,1 |
| | В) Вебинары; | 0 | 0 | 0 |
| | Г) Семинары; | 1 | 14,2 | 11,1 |
| | Д) Журналы; | 1 | 14,2 | 11,1 |
| | Е) Предоставляет имеющиеся документы и пособия организации; | 0 | 0 | 0 |
| | Ж) Другое. | 0 | 0 | 0 |
| 6 | А) Достаточно; | 0 | 0 | 0 |
| | Б) Не достаточно; | 7 | 100 | 77,7 |
| | В) Другое | 0 | 0 | 0 |

| № Вопроса | Вариант ответа | Число респондентов от всех опрошенных | | Число респондентов от числа всех сотрудников |
|--------------|-----------------|---------------------------------------|-----|--|
| | | (чел.) | (%) | (%) |
| 7 | А) Нуждаюсь; | 7 | 100 | 77,7 |
| | Б) Не нуждаюсь; | 0 | 0 | 0 |
| | В) Другое | 0 | 0 | 0 |

Анализ результатов анкетирования показал, что весь опрошенный персонал – 7 человек (77,7 % от общего числа сотрудников организации) часто нуждаются в информации в процессе своей деятельности. При этом весь опрошенный персонал – 7 человек (77,7 % от общего числа сотрудников организации) ответил, что руководитель предоставляет информацию в виде дополнительных источников, таких как:

- Книги – 4 человека (44,4 % от общего числа сотрудников организации);
- Ссылки на источнике в интернете, семинары и журналы (отметили для себя по одному человеку, всего 3 человека (11,1 % от общего числа сотрудников организации).

Так же все опрошенные респонденты – 7 человек (77,7 % от общего числа сотрудников организации) отметили, что информация в существующих документах по обучению персонала в ООО «Кадры» – мала, ее недостаточно для полноценной работы рекрутеров. В связи с чем все респонденты – 7 человек (77,7 % от общего числа сотрудников организации) отметили необходимость разработки нового, более полноценного пособия.

Исходя из полученных результатов анкеты, было принято решение разработать универсальное пособие по обучению персонала, охваты-

вающие основные вопросы, методики и инструменты кадровой работы, подбора персонала.

Главными задачами методического пособия является:

- Развитие персонала;
- Сокращение времени на поиск решений той или иной задачи;
- Передача теоретической основы для овладения всеми навыками, умениями и знаниями в сфере рекрутмента;
- Повышение уровня конкурентоспособности организации.

Методическое пособие разрабатывается не для определенных категорий сотрудников, а для всего коллектива, поэтому *главная цель разработки* – создание универсального и эффективного пособия для всех рекрутеров.

«Методическое пособие по обучению персонала в ООО «Кадры»» разработано в электронном формате, в виде презентационного продукта. Оно состоит из 46 слайдов.

В содержание пособия входит четыре блока:

1) Рекрутмент:

- Этапы подбора персонала;
- Структура интервью;
- Этапы составления профиля должности;
- Виды вопросов;
- Рекомендуемый список вопросов;
- Введение интервью;
- Виды интервью.

2) Оценка компетенций:

- Методы оценки корпоративных компетенций;
- Модель CARE;
- Модель PARLA/STAR;
- Компетенции;
- CASES;

- Проективные вопросы;
- Метапрограммы.

3) *Тесты / методы оценки:*

- Тест Ивана Карнауха (типология Юнга);
- 7 радикалов;
- Графология;
- Тест Владимира Герчикова;
- SWOT-анализ.

4) *Мотивация / адаптация:*

- Теория мотивации по А. Маслоу «Мотивация и личность»;
- Двухфакторная теория Фредерика Херцберга;
- Теория ожиданий Виктора Врума и модель Портера-Лоулера;
- Мотивация: Теория жизненного цикла Херси и Бланшара;
- Адаптация.

Данные четыре блока являются наиболее оптимальными и отражают весь спектр работы, как HR-специалиста, так и рекрутера.

Можно отметить дополнительную рекомендацию, а именно возможность использовать данное методическое пособие не только сотрудникам ООО «Кадры», но и руководителям–клиентам.

Для реализации разработанного методического пособия сторонними организациями предлагаются следующие способы:

1. Маркетинг-кит (это комплект ярких маркетинговых предложений, с помощью которого можно продать свои товары или услуги);
2. Консалтинговые услуги (предоставление консультационных услуг обучающего характера);
3. Прямая продажа (путем публикации собственного авторского пособия для массового потребления);
4. «Холодные» продажи (поиск потенциальных клиентов-заказчиков с целью последующей продажи).

Данное пособие поможет клиентам–заказчикам более детально понимать процесс подбора персонала, более грамотно проводить собеседование с кандидатами, после того как те уже прошли первичное собеседование с рекрутером из кадрового агентства.

Использование разработанного пособия другими организациями, отделам кадровой службы УП позволит более эффективно осуществлять закрытие вакансий, а значит и развивать потенциал рекрутеров в целом, так как в настоящий момент существует проблема с пониманием структуры и сущности подбора персонала со стороны клиента–заказчика. Как правило, у каждого клиента–заказчика есть видение желаемого результата закрытия вакансии и средствах при помощи которых они хотели бы, чтобы данная вакансия была закрыта. Но, при этом клиент–заказчик не всегда понимает, что его представления о закрытии вакансии расходятся с видами, методами и другим инструментарием подбора персонала, зачастую они идут в разрез этическим нормам и даже нарушениями нормативно-правовых актов.

Таким образом, предоставляя возможность клиенту-заказчику полностью ознакомиться с деятельностью рекрутера, получить базовые знания в области управления человеческими ресурсами, найма и отбора персонала, можно полностью оптимизировать взаимоотношения в работе коллектива кадрового агентства и представителей от клиента-заказчика.

Список использованных источников

1. Сенге П.М. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. 2003. 408 с.
2. Фи К. Технологии обучения менеджеров. Где, когда и как их использовать. 2006. 304 с.
3. Мамфорд А., Голд Д. Развитие менеджеров: стратегии действия. 2006. 360 с.