

Методы подбора персонала на предприятиях строительного комплекса

А.Е. Анисимова, О.Ф. Вильгута

Самарский государственный технический университет, Самара, Россия

Обоснование. Строительный комплекс характеризуется взаимодействием экономических, организационных и технологических связей для получения конечного результата деятельности — воспроизводства основных фондов, максимизации экономического роста и прибыли. Огромную роль в достижении поставленных организацией целей играют трудовые ресурсы, которые представляют собой совокупность физических и умственных способностей человека, которые он может реализовать в процессе производства, а именно выполнения работ, оказания услуг и создания товаров. Для общей количественной и качественной характеристики персонала используется термин «кадровый потенциал предприятия», который включает следующие показатели: списочная и явочная численность работников на определенную дату, темп прироста численности работников, средний разряд рабочих, средний стаж работников, текучесть кадров, а также уровень квалификации и образования сотрудников. Организации строительной сферы нуждаются в работниках, которые занимаются поисковой работой, внутренним и внешним дизайном объектов, оказывающие строительные и монтажные работы, экономистах, инженерах различных направлений и других сотрудников. Так, актуальными для каждого руководителя проблемами являются поиск высококвалифицированных работников и проведение эффективного отбора персонала.

Цель — обобщить и развить теоретические основы кадров строительного предприятия: их сущность, показатели и способы подбора, разработать комплекс методов подбора персонала для АО «Волгатрансстрой».

Методы. Кадры предприятия — это многогранная категория, которая требует разностороннего изучения путем разнообразных научных методов. В данной работе были использованы общенаучные принципы системного, структурного и сравнительного анализа. Также была произведена оценка кадровой политики строительной организации, на основании которой удалось сформулировать теоретические положения-гипотезы о потенциально эффективных методах подбора персонала.

Результаты. Реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через кадровую политику. Ведущая роль в реализации стратегии АО «Волгатрансстрой» отводится персоналу, который является главным ее активом. В кадровой политике данной строительной организации выделяют следующие базовые принципы: комплексность, системность, гибкость, единство правил в организации, переход от «управления персоналом» к «управлению человеком». За свое многолетнее существование компания зарекомендовала себя как организация, которая активно сотрудничает с молодыми специалистами, но по статистическим данным последних лет удельный вес молодых сотрудников в общей численности работников сократился. Так, одним из эффективных методов поиска персонала будет привлечение выпускников и студентов, так как молодые специалисты вносят новаторские идеи в организацию. В Самарской области обучение на «строительные» специальности осуществляют такие учебные заведения, как Самарский государственный университет путей сообщения, Самарский государственный технический университет, Тольяттинский государственный университет и другие. Для привлечения сотрудников, относящихся к категории «рабочие» стоит рассмотреть профессиональные программы, связанные со сферой строительства, колледжей и иных организаций среднего профессионального образования. Также рационально в данном случае будет использовать кадровые агентства и биржи труда. Особое внимание в процессе поиска сотрудников руководству организации следует уделить рекрутинговым сайтам, поскольку по статистическим данным за 2022 год большая часть трудоспособного населения страны использует именно этот канал распространения информации об актуальных вакансиях в стране. Для строительной отрасли характерна высокая текучесть кадров, поэтому верным управленческим решением будет использование кадрового резерва, который позволит не потерпеть убытки, связанные с отсутствием специалистов.

Выводы. Таким образом, в современном мире из-за расширения торговых сетей, появления новых компаний спрос на персонал постоянно растет, но вместе с тем растут также требования к отбору кандидатов. Существует множество методов подбора персонала, самыми актуальными являются телефонный скрининг кандидатов, размещение объявления на специализированных платформах, привлечение выпускников вузов и студентов старших курсов через прохождение практик и стажировок, стрессовое собеседование и другие.

Ключевые слова: кадры предприятия; методы подбора персонала; кадровый потенциал; строительное предприятие; персонал.

Список литературы

1. Беляева С.В., Смирнова О.П. К вопросу отбора и оценки кандидатов на вакансию в кадровом менеджменте // Сборник научных трудов вузов России «Проблемы экономики, финансов и управления производством». 2017. № 40. С. 80–82.
2. Демина Н.В. Нетрадиционные методы отбора персонала: эффективность применения в организациях // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2019. № 2. С. 263–268.
3. Газилов Р.Р. Содержание и основные элементы инновационного потенциала персонала предприятия // Теория и практика общественного развития. 2019. № 16. С. 297.
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. Москва: Инфра-М, 2019. 432 с.

Сведения об авторах:

Анастасия Евгеньевна Анисимова — студентка, группа 3-ИИЭиГО-2, специальность 38.03.01 «Экономика»; Самарский государственный технический университет, Самара, Россия. E-mail: miss.anisimova21@yandex.ru

Оксана Феликсовна Вильгута — научный руководитель, кандидат экономических наук, доцент; доцент кафедры экономики промышленности и производственного менеджмента; Самарский государственный технический университет, Самара, Россия. E-mail: vilguta2010@yandex.ru