

ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ
ЗА СЧЕТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОЦЕССА НАЙМА,
ПОДБОРА И РАССТАНОВКИ ПЕРСОНАЛА



Л. А. Соколова, магистрантка направления подготовки
«Управление персоналом», ФГБОУ ВО «Калининградский
государственный технический университет»,
e-mail: lyuda_sokolova_1995@mail.ru



Ю. С. Коноплина, канд. экон. наук, доц.
кафедры отраслевой логистики, маркетинга и коммерции
ФГБОУ ВО «Калининградский
государственный технический университет»,
e-mail: yuliya.konoplina@klgtu.ru

В статье представлены основные показатели процесса найма, подбора и расстановки персонала компании, которая занимается услугами в сфере недвижимости. Автором проанализированы основные преимущества и недостатки, влияющие на эффективность найма, подбора и расстановки персонала этой компании.

Конкурентоспособность, недвижимость, агентство, персонал, внешняя среда, внутренняя среда, рынок труда, безработица, конкуренция, имидж

В целях обеспечения устойчивого развития организации в условиях нестабильной внешней среды, динамичного развития конкурентов, изменения используемых ими методов и способов ведения конкурентной борьбы, резко возрастает необходимость формирования эффективной стратегии повышения конкурентоспособности организации как основного фактора ее успешного долговременного функционирования на рынке [1-5].

Для современной экономики большое значение имеют тенденции формирования информационной экономики (экономики знаний). Ведущую роль в успешном функционировании современной экономики играет обеспечение достаточного уровня производительности труда и высоких темпов ее повышения. Именно производительность труда в настоящее время определяет конкурентоспособность как субъектов хозяйствования, так и экономики страны в целом. Основное внимание при обеспечении повышения производительности труда в стране необходимо уделить инновациям, направленным на более эффективное использование трудовых ресурсов [6-9].

Виртуальные предприятия позволяют повысить производительность труда путем снятия пространственных ограничений для предпринимательской деятельности за счет применения принципов аутсорсинга (партнеры, входящие в состав виртуального предприятия, могут быть очень удалены друг от друга географически, их физическое местонахождение не влияет на успех бизнеса). Информационная экономика открывает значительные резервы повышения производительности труда путем создания кластеров. Результатом функционирования как для кластера в целом, так и для его элементов является повышение конкурентоспособности и производительности труда. Важным условием образования кластера является

наличие у элементов кластера высокого начального уровня собственной конкурентоспособности. Персонал организаций должен соответствовать современным тенденциям, вызванным становлением и развитием информационной экономики, что, в свою очередь, требует непрерывного обучения персонала, использования образовательных ресурсов [10-14].

На сегодняшний день такой аспект деятельности компании, как эффективность найма, подбора и расстановки персонала входит в число наиболее влиятельных факторов обеспечения и повышения конкурентоспособности организации. Данная тенденция характерна и для деятельности ООО «Мегалит Девелопмент» – риэлторской компании, работающей по схеме франчайзинга. Таким образом, разностороннее исследование преимуществ и недостатков процесса найма, подбора и расстановки персонала ООО «Мегалит Девелопмент» является актуальным в контексте повышения конкурентоспособности данной организации.

Начнем данное исследование с анализа последовательности и содержания элементов процесса найма, подбора и расстановки персонала данного предприятия, представленного в табл. 1.

Таблица 1 – Последовательность и содержание элементов процесса найма, подбора и расстановки персонала ООО «Мегалит Девелопмент»

№ п/п	Наименование элемента	Содержание каждого из элементов процесса найма, подбора и расстановки персонала организации
1	Определение требований к кандидату	В ООО «Мегалит Девелопмент» нет требования, чтобы кандидат имел опыт работы в сфере недвижимости, достаточно иметь опыт хотя бы в сфере продаж; уметь общаться с людьми; иметь желание работать и развиваться в сфере недвижимости
2	Привлечение кандидатов	Так как компания ООО «Мегалит Девелопмент» в Калининграде мало известна, то поиск кандидатов приходится осуществлять самостоятельно. Из 100 % людей, ищущих работу, только 10 % откликаются на вакансию сами. Директор по персоналу ежедневно мониторит различные сайты с объявлениями о работе, такие как hh.ru, Новый Калининград, Avito и многие другие. Осуществляет обзвон более подходящих кандидатов, приглашает их на индивидуальное интервью и договаривается о времени его проведения
3	Проведение индивидуального интервью	Кандидат, пришедший на индивидуальное интервью, первым делом заполняет анкету для того, чтобы директор по персоналу смог оценить не только его деловые качества, но и личностные. После проводится беседа, в результате которой выявляется желание или нежелание работать и развиваться в сфере недвижимости
4	Выявление наиболее подходящих кандидатов	После проведения 5-10 индивидуальных интервью, директор по персоналу оценивает всех кандидатов, еще раз изучает заполненные ими анкеты и отбирает наиболее подходящих, т.е. тех, кто действительно заинтересован в работе, кто хочет надолго закрепиться в сфере недвижимости и имеет хоть какой-то опыт общения с людьми
5	Проведение стажировки	Стажировка проходит 2-3 недели. За время стажировки кандидат знакомится с компанией, изучает различные техники продаж и общения с клиентами. Знакомится с различными программами, необходимыми для работы, делает пробные звонки клиентам. После стажировки кандидат имеет право принять для себя решения об отказе работать, если какие-то условия ему не подошли. В таком случае, если компания сильно заинтересована в кандидате, руководитель ищет пути решения проблем для удовлетворения потребностей кандидата
6	Прием на работу	После удачно прошедшей стажировки, когда кандидат сдает все необходимые тесты и беседу с руководителем отдела продаж, осуществляется процесс приема на работу: 1) сбор необходимых документов (паспорт, документ об образовании, трудовая книжка); 2) подписание должностной инструкции и договора

Добавим, что подбор новых кандидатов происходит на основании сравнения плана по человеческим ресурсам с численностью персонала, уже работающего в организации. Директор по персоналу определяет вакантные рабочие места, которые необходимо заполнить. На основе этого и выявляются основные требования к кандидату. Если открытых вакансий много, то требований будет мало и не такие жесткие, если открытых вакансий одна-две, то требования будут выше и процесс приема на работу будет дольше. Далее проанализируем преимущества процесса найма, подбора и расстановки персонала ООО «Мегалит Девелопмент» в контексте повышения конкурентоспособности, представленные в табл. 2.

Таблица 2 – Преимущества процесса найма, подбора и расстановки персонала ООО «Мегалит Девелопмент» в контексте повышения конкурентоспособности организации

№ п/п	Преимущества процесса найма, подбора и расстановки персонала	Обоснование влияния каждого преимущества процесса найма, подбора и расстановки персонала организации на ее конкурентоспособность
1	Беседа с руководителем отдела продаж	После стажировки каждый кандидат проходит беседу с руководителем отдела продаж. В процессе такой беседы выявляются все знания и умения, приобретенные кандидатом во время стажировки. Так руководитель отдела продаж понимает ценность кандидата для компании
2	Получение диплома	По окончании стажировки все кандидаты проходят тестирование в режиме онлайн, в ходе которого кандидат отвечает на поставленные перед ним вопросы как познанию работы, так и по знанию информации о компании. Если кандидат набирает более 90 % положительных ответов, то после официального оформления на работу, он получает диплом международного образца, с которым в дальнейшем сможет устроиться на любую другую работу в сфере недвижимости и это будет его преимуществом
3	Официальное трудоустройство с первого дня	Немногие компании имеют возможность официально оформлять сотрудников с первого рабочего дня. Компания ООО «Мегалит Девелопмент» после прохождения стажировки оформляет любого сотрудника официально, при этом испытательный срок длится 3 мес.
4	Индивидуальные занятия с руководителем отдела продаж	После того, как сотрудник официально трудоустроен в компании, каждый рабочий день он выделяет один час для индивидуального занятия с руководителем отдела продаж. На этих занятиях сотрудник может задать все интересующие его вопросы, а также устранить недочеты в своей работе при помощи руководителя отдела продаж

Как и в любой компании, в деятельности ООО «Мегалит Девелопмент» есть свои индивидуальные подходы к процессу найма, подбора и расстановки персонала. Каждый из них оказывает положительное влияние как на работу сотрудника, так и в целом на конкурентоспособность компании. Любое преимущество несет определенный результат, позволяющий сотруднику быстрее понять суть работы. Но, несмотря на все плюсы, которые имеет компания ООО «Мегалит Девелопмент», в ней также есть и недостатки процесса найма, подбора и расстановки персонала, которые отрицательно влияют на конкурентоспособность организации. Рассмотрение и анализ недостатков процесса найма, подбора и расстановки персонала ООО «Мегалит Девелопмент» в контексте влияния на конкурентоспособность организации представлены в табл. 3.

Несмотря на все недостатки процесса найма, подбора и расстановки персонала ООО «Мегалит Девелопмент», в целом данный процесс отрегулирован и все проходит по одному и тому же алгоритму. Бывают исключения, если кандидат перед трудоустройством считает нужным пообщаться с директором по персоналу или с руководителем отдела продаж еще раз для того, чтобы принять для себя окончательное решение. По результатам проведенного ана-

лиза можно сделать вывод о возможных направлениях совершенствования деятельности компании. Анализ направлений совершенствования процесса найма, подбора и расстановки персонала в контексте повышения конкурентоспособности организации представлен в табл. 4.

Таблица 3 – Недостатки процесса найма, подбора и расстановки персонала ООО «Мегалит Девелопмент» в контексте влияния на конкурентоспособность организации

№ п/п	Недостатки процесса найма, подбора и расстановки персонала	Обоснование влияния каждого недостатка процесса найма, подбора и расстановки персонала организации на ее конкурентоспособность
1	Большая первичная анкета	Предлагаемая анкета в ООО «Мегалит Девелопмент» перед индивидуальным интервью имеет очень большой объем (3 листа). Большинство представленных в ней вопросов есть на сайтах по поиску работы, где директор по персоналу может ознакомиться с ними. Заполнение такой анкеты занимает много времени и некоторые кандидаты, не заполняя ее, уходят
2	Отсутствие беседы с руководителем	Руководитель организации присутствует на работе, также как и любой сотрудник. Он больше всех заинтересован в найме качественного персонала для своей компании. К сожалению, в ООО «Мегалит Девелопмент» не предусмотрена данная беседа, и руководитель порой даже не знает, кто у него работает
3	Самостоятельное обучение	Во время стажировки кандидаты проходят обучение самостоятельно. В основном это различные видеоуроки, в которых рассказывается о компании, об основных техниках продаж и в целом о сфере недвижимости. Никаких бесед со стажером не проводится. Беседы имеют место только после сдачи теста либо по желанию самого кандидата

Таблица 4 – Направления совершенствования процесса найма, подбора и расстановки персонала ООО «Мегалит Девелопмент» в контексте повышения конкурентоспособности организации

№ п/п	Направление совершенствования процесса найма, подбора и расстановки персонала	Обоснование каждого из направлений совершенствования процесса найма, подбора и расстановки персонала предприятия
1	Проведение беседы с руководителем	Как уже упоминалось в табл. 3, беседа с руководителем является важным процессом при выборе кандидата на вакантную должность. Именно руководитель сможет оценить всю нужность кандидата для компании и выявить его целеориентированность
2	Ужесточение требований к кандидатам	Сфера недвижимости является достаточно сложной для изучения и работы в ней. К сожалению, в компании ООО «Мегалит Девелопмент» работающий персонал недостаточно квалифицирован, чтобы в полной мере применять свои знания и умения. В основном весь персонал молодой и не имеет опыта работы в данной сфере, порой не имеет даже высшего образования. Для полноценного развития как компании, так и специалистов, необходимо ужесточить требования к кандидатам на вакантные должности. Кандидат должен иметь высшее образование, хотя бы небольшой опыт работы в сфере недвижимости, быть старше 25 лет. Тогда и работа в компании, и продвижение самой компании на рынке будут более эффективными, а кроме того временные ресурсы на обучение значительно сократятся
3	Изменение объема запрашиваемых данных	Как уже указывалось в табл. 3, предлагаемая анкета для соискателя имеет очень большой объем информации, которая, в принципе, уже есть у директора по персоналу. В целом перед проведением индивидуального интервью директор по персоналу может еще раз изучить анкету соискателя в интернете и даже ее распечатать. Больше половины вопросов из анкеты возможно убрать и сократить время на ее заполнение

При усовершенствовании процесса найма, подбора и расстановки персонала в компании ООО «Мегалит Девелопмент» будет отлажена система внедрения нового сотрудника в компанию. Ему будет легче ориентироваться в сфере деятельности компании, быстрее найти общий язык с руководителями и применять полученные знания на практике. Чем быстрее сотрудник сможет заняться общением с клиентами и совершением сделок, тем больше он будет понимать суть работы и выйдет не только на хороший личный доход, но и увеличит общую выручку компании, окажет благоприятное влияние на повышение ее конкурентоспособности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Розанова, Н. М. Конкурентные стратегии современной фирмы: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. М. Розанова. – Москва: Изд-во Юрайт, 2018. – 343 с.
2. Александров, А. К. Конкурентоспособность предприятия (фирмы): учеб. пособие / А.К. Александров. – Москва: Инфра-М, 2013. – 285 с.
3. Антонов, Г. Д. Управление конкурентоспособностью организации: учебник / Г. Д. Антонов, О.П. Иванова, В.М. Тумин. – Москва: Инфра-М, 2018. – 300 с.
4. Конкуренция и конкурентоспособность: учебное пособие / А. Г. Мокроносов, И. Н. Маврина. – Екатеринбург: Изд-во Урал ун-та, 2014. – 194 с.
5. Конопина, Ю.С. Разработка конкурентной стратегии на основе внемагазинных форм торговли / Ю.С. Конопина, А.В. Комарова // Вестник молодежной науки. – 2019. – № 1 (18). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vestnikmolnauki.ru/wp-content/uploads/2019/03/Комарова-118.pdf>
6. Конопина, Ю. С. Производительность труда в условиях информационной экономики / Ю.С. Конопина // Балтийский экономический журнал. – 2017. – № 4 (20). – С. 50-60.
7. Конопина, Ю. С. Перспективы повышения производительности труда в экономике агропромышленного комплекса / Ю. С. Конопина // Известия КГТУ. – 2018. – № 51. – С. 183-190.
8. Конопина, Ю. С. Влияние социального страхования на воспроизводство трудовых ресурсов / Ю. С. Конопина // Балтийский экономический журнал. – 2018. – № 3 (23). – С. 33-40.
9. Конопина, Ю. С. Факторы повышения производительности труда в экономике / Ю. С. Конопина // Балтийский экономический журнал. – 2019. – № 1 (25). – С. 33-40.
10. Саванович, С. Сравнительный анализ результативности использования традиционных и инновационных методов обучения персонала организации / С. Саванович, А. Герасимова // Известия БГАРФ. – 2015. – № 1 (31). – С. 54-68.
11. Саванович, С. В. Особенности управления процессом конструирования имиджа образовательного учреждения в сфере высшего образования / С. В. Саванович // Известия БГАРФ. – 2017. – № 1 (39). – С. 28-34.
12. Лисевич, А. В. Применение кластерного подхода для поддержки малого и среднего предпринимательства / А. В. Лисевич // Балтийский экономический журнал. – 2015. – № 1 (13). – С. 103-111.
13. Енина, Е. Роль сферы услуг в современной экономике / Е. Енина // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 12-3 (77-3). – С. 1189-1193.
14. Конопина, Ю. С. Виртуальные предприятия как особенность постиндустриальной экономики / Ю. С. Конопина // Балтийский экономический журнал. – 2016. – № 1 (15). – С. 74-83.

RISING COMPETITIVENESS OF ORGANIZATION BY IMPROVING THE RECRUITMENT,
SELECTION AND PLACEMENT OF PERSONNEL

L.A. Sokolova, student of magistracy, direction of training «Personnel Management»,
Kaliningrad State Technical University
e-mail: lyuda_sokolova_1995@mail.ru

Yu.S. Konoplina, candidate of economic sciences, associate professor of the
Department «Sectoral Logistics, Marketing and Commerce»,
Kaliningrad State Technical University
e-mail: yuliya.konoplina@klgtu.ru

The article presents the main indicators of recruitment, selection and placement of personnel at the company, which is engaged in real estate services. The author analyzes the main advantages and disadvantages affecting the efficiency of recruitment, selection and placement of personnel at this company.

Competitiveness, real estate, agency, personnel, external environment, internal environment, labor market, unemployment, competition, image