

СПОСОБЫ РЕАЛИЗАЦИИ ОБУЧАЮЩЕГО ПОСОБИЯ НА РЫНКЕ Обласова Л.З.¹, Фаизова Ю.О.² Email: Oblassova1137@scientifictext.ru

¹Обласова Лидия Закиевна – кандидат технических наук, доцент, старший научный сотрудник;

²Фаизова Юлия Олеговна – студент,

кафедра управления персоналом и психологии,

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

г. Екатеринбург

Аннотация: статья посвящена разработке обучающего пособия по обучению персонала для рекрутера путем организации исследования потребности в обучении и возможности его реализации на рынке, с целью повышения конкурентоспособности персонала организации, а также овладения знаниями, умениями и навыками в области подбора персонала сторонних кадров и клиента-заказчика. В статье кратко рассмотрены теоретические основы обучения персонала в организации, предлагается возможный вариант пособия по обучению персонала, занятого в области подбора. Данное методическое пособие состоит из четырех блоков, которые наиболее полезны в деятельности рекрутера. Предложены способы реализации пособия, актуальные для современного бизнеса, способы выведения его за рамки своей организации.

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

METHODS OF ITS REALIZATION THE TRAINING MANUAL ON THE MARKET Oblassova L.Z.¹, Faizova Ju.O.²

¹Oblassova Lidiya Zakievna - Candidate of Engineering Sciences, Assistant Professor, Senior Researcher;

²Faizova Julia Olegovna – Student,

DEPARTMENT OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND PSYCHOLOGY,

URAL FEDERAL UNIVERSITY NAMED AFTER THE FIRST PRESIDENT OF RUSSIA B.N. YELTSIN,

EKATERINBURG

Abstract: the scientific elaboration of the article is formulating recommendations for staff development for recruiters by organizing research training requirements and the possibility of its realization on the market for the purpose of increase in competitiveness of personnel of the organization, and also mastering knowledge, skills in the field of staff recruitment of third-party shots and the client customer. 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.

УДК 005.95/96

В настоящее время быстро изменяются информация и технологии, которые побуждают руководство организации следить за качеством профессиональных знаний своих подчиненных. Обучение персонала 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.

Исходя из полученных результатов было принято решение разработать пособие по обучению персонала, охватывающие 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.

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 вразрез с этическими нормами и даже нормативно-правовыми актами.

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 литературы / References

1. *Сенге Питер М.* Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. «Олимп-Бизнес», 2003. 408 с. ISBN: 5-901028-62-7.
2. *Фи Кеннет.* Технологии обучения менеджеров. Где, когда и как их использовать. - Отдельное издание, 2006. 304 с. ISBN 5-98124-068-7.
3. *Мамфорд Алан, Голд Джеф.* «Развитие менеджеров: стратегии действия». «Hippo Publishing LTD», 2006. 360 с.- ISBN: 5-98999-012-X, 0-85292-984-6.