

Романова Анастасия Алексеевна

*студент, кафедра менеджмент организации,
Балтийский государственный технический университет Военмех*

имени Д. Ф. Устинова,

РФ, г. Санкт-Петербург

Шевченко Наталья Николаевна

Профессор, доктор философских наук,

Балтийский государственный технический университет Военмех

имени Д. Ф. Устинова,

РФ, г. Санкт-Петербург

ОТБОР ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ

АО «ЗЕНИТАРЕНА»

***Аннотация:** В статье на примере компании АО «Зенит-Арена» рассматривается отбор персонала как фактор развития организации. Анализируются ключевые этапы подбора кадров, включая формирование требований к кандидатам, методы оценки и интервьюирования, а также использование современных технологий в процессе рекрутинга. Особое внимание уделяется корпоративной культуре компании и ее влиянию на выбор сотрудников, а также стратегиям повышения эффективности отбора. В заключение подчеркивается важность грамотного подбора персонала для достижения стратегических целей компании и повышения ее конкурентоспособности на рынке.*

***Abstract:** In the statue of the primary company A.S. "Zenit-Arena" is shown Per-sonala as factor развития рганизации. Analyze the key stages before the squadrons, including the formation Search for candidates, methods of analysis and interaction, as well the use of modern technology in the process of recruiting. This information describes the corporate cultural company and its world выбор сотрудников, также стратегиям повыше-ния эффективности отбора. When*

closing, the safety of the gram-foot is given to the person The strategic management of the company and the leadership

Ключевые слова: *отбор персонала, цифровизация, современные технологии.*

Keywords: *personnel selection, digitalization, modern technologies.*

Для любого экономического субъекта важны материальные ресурсы, ресурсы времени, а также человеческие ресурсы. Именно благодаря человеческим ресурсам предприятие имеет возможность организовать сам предпринимательский процесс.

По определению М.С. Гориной под понятием человеческих ресурсов определяется все способное к организации трудовой деятельности население страны [1].

О.А. Горленко к такой группе относит граждан, которые обладают всеми признаками трудоспособности, а также тех граждан, которые уже заняты в предпринимательском процессе [2].

По определению В.М. Масловой человеческие ресурсы включают в свой состав население территории, занятое в производственном или же торговом процессах [3].

Д.О. Селеньева под определением человеческих ресурсов обозначает всех трудоспособных граждан, которые зарегистрированы на территории страны [4].

Для оценки существующей системы отбора персонала в процессе подбора в АО «Зенит-Арена» рассмотрим и проанализируем подробнее состав и динамику кадров в компании.

Данные анализа представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Состав и динамики трудовых ресурсов АО «Зенит-Арена» за 2022-2024 гг

Категория персонала/ Временной период	Год			Удельный вес, %			Темп роста, %		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023 / 2022	2024 / 2023	2024 / 2022
Руководящий состав	38	41	45	11.73	11.45	10.00	107,89	109,75	118,42
Административные работники	51	63	71	15.74	17.60	15.78	123,52	112,69	139,21
Основные сотрудники компании	235	254	334	72.53	70.95	74.22	108,08	131,49	142,12
Итого:	324	358	450	100	100	100	110,04	125,69	138,88

Подводя итог по таблице, можно сделать вывод, что категория «Основные сотрудники компании» занимают большую часть от общей численности персонала. Это связано, прежде всего, с направлением в котором работает организация.

Если говорить о текучести кадров то, за период с 2022 года по 2024 год сотрудники уходили по ключевым причинам, которые компания объединила в 5 основных групп:

1. большой объем работы/интенсивность/переработки;
2. неудовлетворенность стилем и методами руководства подразделения;
3. по состоянию здоровья;
4. смена сферы деятельности;
5. инициатива руководителя.

Более наглядно мы можем увидеть причины увольнения сотрудников на рисунке №2.

Для эффективной работы организации необходимо использовать все виды ресурсов компании, важнейшим из которых являются «человеческие ресурсы».

Формирование данного вида ресурсов обусловлено функционирующей в организации системой отбора персонала. В связи с этим необходимо рассмотреть действующую систему подбора и отбора персонала в АО «Зенит-Арена», представленную на рисунке №3.



Рисунок 2 - Причины увольнения сотрудников в АО «Зенит-Арена» с 2022 года по 2024 год

Проанализировав процесс подбора и отбора персонала в компании АО «Зенит-Арена», можно сделать вывод, что данный процесс можно не только доработать, но и улучшить, для развития компании и улучшения комфорта как новых сотрудников, так и нынешних.

На нынешнем этапе компания находится в процессе «пуско-наладки», что влечет за собой также хаотичную потребность в сотрудниках, план-график

набора персонала спрогнозировать проблематично, что ограничивает методы отбора персонала.

Проанализировав систему подбора персонала в компании можно выявить следующие недостатки в процессе отбора персонала:

1. отсутствие выхода на сторонние площадки по поиску персонала помимо hh.ru и центра занятости;
2. используется крайне мало возможностей в отборе персонал;
3. слабый процесс адаптации персонала не контролируемый со стороны ОРП;
4. не выстроена потребность в персонале, набор ведется хаотично, по принципу «здесь и сейчас» по заявкам от руководителей подразделений, куда нужен сотрудник.

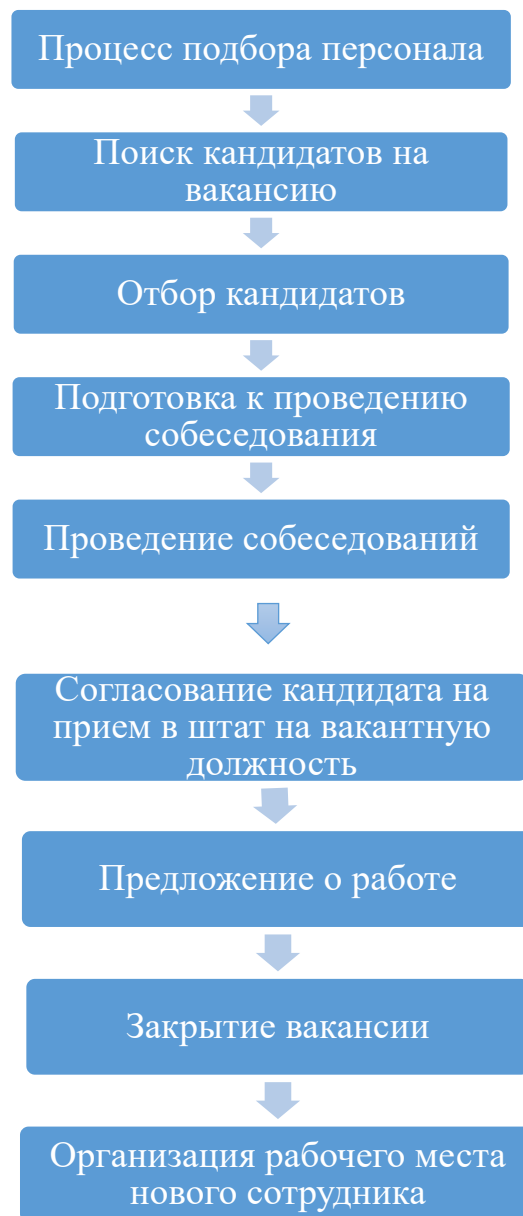


Рисунок 3 - Процесс закрытия потребности в персонале

Имеющиеся недостатки свидетельствуют о потребности в доработке и совершенствовании системы подбора, отбора и адаптации персонала в организации.

Таким образом, система отбора персонала, как было выяснено, включает в себе совокупность задокументированных методов и инструментов в направлении поиска кандидатов на должность и принятия их в штат.

По результатам оценки кадрового менеджмента и кадровых технологий, системы отбора, в частности, принимаются решения и определяются векторы развития.

Список литературы:

1. Горина М. С. Управление персоналом предприятия и методы оценки его эффективности / М.С. Горина // Modern Economy Success. – 2019. – № 3. – С. 15.
2. Горленко О. А. Управление персоналом: учебник для вузов / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаяева. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2020. – С. 55.
3. Маслова В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2023. – С. 37.
4. Селентьева Д. О. Совершенствование системы управления персоналом организации / Д. О. Селентьева, Д. Г. Зиганшина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 12-1. – С. 83.