

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ПОДБОРА И ОТБОРА КАДРОВ В ОАО «КРОШИН»

Пирожникова Т. В., Чернов А. С.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Успех организации в условиях рыночной экономики зависит от качества персонала – важнейшего фактора в конкурентной борьбе. Использование современных методов набора и отбора кадров позволит сельскохозяйственному предприятию наилучшим образом использовать кадровые ресурсы, снизить трудоемкость, стимулировать рост производительности труда, что особенно актуально в условиях финансового кризиса. Таким образом, тема исследования является актуальной.

ОАО «Крошин» – одно из сильнейших хозяйств Барановичского района, многоотраслевое предприятие, которое занимается производством, заготовкой и реализацией сельскохозяйственной продукции. Хозяйство имеет средний уровень специализации (коэффициент 0,29). Направление производства – молочно-мясное скотоводство с развитым зерносеянием. Наиболее эффективно хозяйство сработало в 2022 г. когда уровень рентабельности по растениеводству составил 49,4 %. По животноводству рентабельность составила – 8,7 %. Всего рентабельность по хозяйству в 2022 г. составила 10,5 %.

Численность всех работников имеет тенденцию к сокращению. Так, в 2022 г. по отношению к 2021 г. этот показатель сократился на 22 человека.

В организации практически не регламентированы кадровые процессы. Кадровый документооборот сводится к стандартным процедурам, регламентированным законодательством, отсутствуют положения о найме, об оценке персонала.

В ходе исследования было выявлено следующее: к достоинствам отбора персонала можно отнести, что в организации четко сформирована система проведения собеседования. Подбор персонала осуществляется на основании сравнения плана по человеческим ресурсам с численностью персонала, уже работающего в организации. Широко используются внешние источники подбора кадров. В организации четко сформирована система проведения собеседования.

Численность всех работников имеет тенденцию к сокращению и анализ системы подбора и отбора кадров показал необходимость выявить недостатки для определения направлений ее совершенствования, а именно: процесс расстановки кадров на ОАО «Крошин» организован

более эффективно для управленческого персонала с использованием каталога характеристик, однако к рабочим специальностям, к тем категориям, в которых наблюдается наиболее высокая нестабильность кадрового состава, не применяются. Стабильность кадрового состава наблюдается лишь в категориях руководителей и специалистов. Отсутствие положения о кадровом резерве, о найме и оценке персонала, а также о развитии персонала. Все вышеизложенное, в свою очередь, говорит о том, что в организации отсутствует система планирования персонала для продвижения кадров; существующая организация подбора и отбора кадров показывает недостаток в нем системности, отсутствие перечня требуемых от претендента качеств, а также автоматизированной работы специалиста по кадрам. Не в полной мере применение такого источника подбора кадров, как использования собственного сайта для размещения информации о вакантных местах на нем. Отсутствие автоматизации работы при отборе кадров. Использование такого метода, как устное собеседование, занимает большую часть рабочего времени у специалиста по кадрам.

В качестве рекомендаций по совершенствованию системы отбора, подбора и отбора персонала в ОАО «Крошин» предлагаю следующие мероприятия: сформировать критерии оценки сотрудников на вакантную должность для совершенствования системы планирования персонала, дополнить сайт предприятия для размещения вакантных мест, внедрить программу «Skillaz», капитальные вложения которой составят 35,85 и окупятся в течение года.

На мой взгляд, направления по совершенствованию системы подбора и отбора кадров ОАО «Крошин» позволят предприятию в дальнейшем улучшить уровень эффективности производственной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Годовые отчеты ОАО «Крошин» за 2021-2022 гг.