DOI: 10.17117/na.2015.07.1111

<http://ucom.ru/doc/na.2015.07.1111.pdf>

Поступило в редакцию: 30.07.2015

· <http://ucom.ru/na> · ISSN 2411-7609 ·

Бубнов С.В. К вопросу об оценке эффективности управленческой деятельности

Bubnov S.V. To the question of evaluating the effectiveness of management activities

В рамках изучения эффективности управленческой деятельности автором рассматривается вопрос оценки подбора персонала. Описывается порядок проведения подбора персонала. Даются пошаговые рекомендации для руководителя

Ключевые слова: управленческая деятельность, подбор персонала, эффективность

In the study of the effectiveness of management activities author discusses the estimation of recruitment. Describes the procedure of recruitment. Given step-by-step recommendations for the head

Key words: management, recruiting, efficiency

Бубнов Сергей Владимирович

Кандидат юридических наук, преподаватель
Московский университет МВД России им. В.Я.
Кикотя

г. Москва, ул. Академика Волгина, 12

Bubnov Sergey Vladimirovich

Candidate of Juridical Sciences, Lecturer
Moscow university of the MIA of Russia named V.J.
Kikot

Moscow, Akademika Volgina st., 12

Управленческая деятельность заключается в руководстве людьми, направленном на достижение поставленных целей. Если данные цели помогают решать конкретные задачи, причем на основе оптимального использования имеющихся ресурсов, то она считается эффективной.

Ключевым элементом оценки эффективности управленческой деятельности является система управления эффективностью персонала, которая включает в себя процессы и стимулы, используемые компанией для достижения максимального уровня отдачи от сотрудников. К числу таких процессов относится подбор персонала.

Успех каждой компании, несомненно, начинается с успеха ее работников, так как именно сотрудники той или иной организации воплощают идеи и достигают поставленные цели предприятия, а также руководителей [6]. Поэтому достаточно сложно переоценить роль каждого подчиненного в достижении целей компании. И поэтому подбирать персонал нужно очень тщательно, хотя в современных условиях данный процесс становится все более затруднительным в связи с непростой экономической обстановкой, влекущей за собой рост безработицы и трудовой миграции [4, с. 97; 8, с. 22].

От правильного подбора сотрудников часто зависят такие показатели успешности бизнеса, как размер прибыли, увеличение производительности и сплоченность команды [5]. Для того, чтобы добиться этого, при подборе персонала необходимо следовать следующим правилам:

1. Нужно четко знать, какой сотрудник необходим компании, какими должны быть его личные и профессиональные качества. При подаче объявления нужно подробно описать вакансию. Указать в описании вакансии перечень требований, предъявляемых работникам. На этом этапе уже можно отсеять «лишние» кандидатуры.

2. При рассмотрении кандидатур нужно обращать внимание только на лучших. Привлекать знакомых, кадровые агентства, интернет, не стесняться просить рекомендации с предыдущих мест работы. С учетом экономической турбулентности руководителю стоит особое внимание уделять проверке кандидатов на наличие судимости [2, с. 68]. Квалифицированность определить очень просто: если кандидат заявляет себя как отличного специалиста, например, в области нумизматики, то он просто обязан знать стоимость монет 2001 года или другую информацию подобного рода [3].

3. Необходимо готовиться к собеседованию заранее. Самое главное, на что на что необходимо обратить внимание – это список вопросов. Туда вносятся все пункты, которые остались непонятными после просмотра резюме. При этом не рекомендуется затрагивать сугубо личные сферы жизни человека, а также вопросы национальности, внешних данных, социального статуса, религиозных мировоззрений.

4. Также, на время интервью необходимо создать атмосферу, идеально подходящую для этого. Заранее отменить все встречи, чтобы никто не отвлекал. Идеальный вариант – проведение собеседования на нейтральной территории. Так можно избежать стеснения со стороны кандидата и получить максимальную открытость и уверенность.

5. Внимательно слушать и делать пометки. Если проводить несколько собеседований подряд, то потом будет легко запутаться. Записывать нужно все то, что кажется интересным. Но не нужно при этом писать много. Это может смутить соискателя вакансии.

6. Необходимо быть готовым самому ответить на вопросы. Кандидат может спросить о вакансии, о компании в целом. Также возможны вопросы о системе поощрения, системе ценностей и возможностях карьерного роста в компании.

7. Не нужно спешить с выбором, необходимо оставить время подумать. Оценить кандидата в сравнении с другими соискателями. Решить, сможет ли он справиться с предлагаемой работой? Сможет ли быстро ориентироваться в сложившейся ситуации? Что особо актуально на экономических и финансовых должностях. Например, деятельность, связанная с тыловым обеспечением. С учетом динамично меняющегося законодательства в сфере государственных закупок, требуется сотрудник, готовый постоянно повышать свою квалификацию [7, с. 21].

Все вышеописанные правила играют важную роль в системе подбора сотрудников. Непредвзятость, справедливость, гибкость – залог успеха в подборе хороших кадров [1].

Таким образом, процесс подбора персонала играет важную роль в управленческой деятельности и оказывает прямое влияние на результаты оценки ее эффективности.

Список литературы:

1. Баскина Т. Техники успешного рекрутмента. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
2. Завьялов И.А., Зуева А.С. Криминологическая характеристика экономических преступлений // Вестник Московского университета МВД России. 2014. № 7. С. 68-70.
3. Закаблуцкая Е. Эффективное собеседование. Подбор сотрудников на 100%. С.-П.: Питер, 2009.
4. Зуева А.С. Экономическая теория: учебное пособие. М.: МГИ им. Е.Р. Дашковой, 2015.
5. Иванова С. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час? М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
6. Кинан К. Подбор персонала. М.: Эксмо, 2006.
7. Терехина С.А. Особенности осуществления государственных закупок в Российской Федерации бюджетными учреждениями // Вестник Московского университета. 2015. № 1. С. 21-25.
8. Ткаченко М.Ф., Тер-Акопов А.А. Влияние трудовой миграции на расширение интеграционных связей на евразийском пространстве // Миграционное право. 2014. № 1. С. 22-25.

© 2015, Бубнов С.В.

К вопросу об оценке эффективности управленческой деятельности

© 2015, Bubnov S.V.

To the question of evaluating the effectiveness of management activities