

УДК 331.361.3

ПОДБОР, ПОДГОТОВКА И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ РАБОТЫ В АВТОПРЕДПРИЯТИИ



SELECTION, PREPARATION AND TRAINING OF PERSONNEL TO WORK IN THE MOTOR COMPANY

Скиба Даниил Романович

бакалавр,
Кубанский государственный технологический университет
halfmoondarkmoon@gmail.com

Лазаренко Диана Юрьевна

кандидат технических наук,
доцент кафедры транспортных процессов
и технологических комплексов,
Кубанский государственный технологический университет
Diana.lotnikova@gmail.com

Аннотация. В данной статье проведён анализ основных методов по подбору персонала для работы автопредприятия. Рассмотрены направления подготовки и дальнейшего обучения персонала на автопредприятии.

Стратегическая роль в развитии предприятия отводится, прежде всего, персоналу, что делает актуальными ряд проблем, связанных с формированием кадров. Низкий профессионально-квалификационный уровень работников автопредприятия, практическое отсутствие методик найма, оценки и обучения персонала не приводят предприятие к достижению ведущих целей.

И проблема уже приобретает международный характер с точки зрения международных автомобильных перевозок и стабилизации окружающей среды путём повышения безопасности дорожного движения.

Таким образом, становится ясно, что проблема с подбором персонала, его дальнейшей подготовкой и обучением необходима на автопредприятии.

Ключевые слова: персонал, автопредприятие, подбор, подготовка, обучение.

Skiba Daniil Romanovich

Bachelor's degree,
Kuban State Technological University
halfmoondarkmoon@gmail.com

Lazarenko Diana Yurievna

Candidate of Technical Sciences,
Associate Professor of the Department of
Transport Processes and Technological
Complexes,
Kuban State Technological University
Diana.lotnikova@gmail.com

Annotation. This article analyzes the basic methods for recruiting staff to work for the car company. The directions of training and further training of personnel at the automobile enterprise are considered.

The strategic role in the development of the enterprise is given, above all, the personnel, which makes a number of problems associated with the formation of personnel relevant. Low professional and qualification level of the auto-enterprise personnel, practical absence of methods of hiring, appraisal and training of personnel does not lead the enterprise to achieve the leading purposes.

And the problem is already becoming international in terms of international road transport and environmental stabilization by improving road safety.

Thus, it becomes clear that the problem with the selection of personnel, their further training and education is necessary at the road enterprise.

Keywords: personnel, auto company, recruitment, training, education.

1 Введение

Успех всех компаний, в том числе и автопредприятий, по большей части зависит как от капиталовложений, грамотного плана развития автопредприятия, так и слаженности, качества работы персонала. Поэтому грамотный подбор кадров является одним из важнейших критериев работы предприятия. Необходимо понимать, что важно не только найти хорошего работника, но и правильно мотивировать его, настроить на работу.

Подготовка и обучение персонала, в свою очередь, не могут существовать друг без друга.

Подготовка связана с развитием общих интеллектуальных способностей человека, а обучение связано с приобретением знаний индивида для выполнения конкретной работы.

2 Основные методы по подбору персонала

Отталкиваясь от всевозможных факторов – непрекращающегося развития рынка труда, капитала предприятия, выделенного на поиск новых сотрудников и т.д.,- мы

приходим к выводу, что в современном обществе не существует универсального метода подбора персонала, который смог бы подойти абсолютно любой компании. Вследствие этого следует обратить внимание сразу на все методы подбора персонала.

Существует несколько методов подбора персонала, подробно рассмотрим каждый из них.

Для начала стоит выделить **пассивный рекрутинг**.

Пассивный рекрутинг предполагает публикацию объявлений о вакансии в СМИ, а также на различных специальных сайтах, в том числе в центре занятости.

После того как объявление опубликовано, необходимо провести работу с людьми, которые на него откликнулись:

- Убрать неподходящие анкеты.
- Выбрать несколько претендентов.
- Провести собеседование, иногда дать тест или испытательный срок.
- Утвердить окончательную кандидатуру.

Если же не удалось найти достойных кандидатов, то обращаются к прямому поиску или активному рекрутингу.

Прямой поиск или активный рекрутинг

Данный метод поиска применяется в том случае, когда компания хочет найти работника на руководящую должность или специалиста на сложную вакансию.

Хэдхантинг или точечный поиск

При точечном поиске работодатель самостоятельно ищет ценные кадры.

Это перспективный способ подбора особенно ценных специалистов, а технология становится самой эффективной при поиске эксклюзивных кандидатов на позиции ключевых специалистов.

Переманивание конкретных сотрудников или Exclusive search

При этом методе работодатель не просто ставит целью переманить абстрактного профессионала, а именно «охотится» за конкретным человеком.

Прелиминаринг

Этот метод используют те, кто готов обучать персонал. Прелиминаринг подразумевает привлечение студентов ВУЗов, молодых специалистов на стажировку и обучение, с последующим трудоустройством.

2 Подготовка и обучение персонала для работы в автопредприятии

Цель подготовки персонала заключается в том, что после отбора квалифицированных специалистов, без дополнительной подготовки нет никакой гарантии в том, что работник быстро освоит новую специфику труда на производстве.

Подготовка проводится по следующим направлениям:

- подготовка персонала с учётом нынешнего и будущего уровня развития техники и технологии производства;
- повышение квалификации работников предприятия.

Для первого направления характерна адаптация работников к условиям конкретного предприятия, а также обучение максимально эффективному использованию предоставленными средствами.

Целью второго направления является повышение профессиональных знаний и умений в определённом аспекте прогресса, и внедрению его в работу автопредприятия.

Подготовка персонала должна иметь систему и быть непрерывной.

К требованиям для подготовки персонала относится обеспечение различных форм подготовки и обучения, постоянное их совершенствование и обновление.

Организация процесса обучения обязана дать правильную формулировку целей, необходимую для обучения персонала. Также в управлении должно быть соответствие принципу SMART.

Подготовка персонала в условиях современных рыночных отношений является обеспечением стабильности и конкурентоспособности автопредприятия. Только предприятия, которые обеспечивают непрерывную профессиональную подготовку кадров добиваются высокого уровня конкурентоспособности и успешности в бизнесе.

3 Функции подготовки персонала

К функциям подготовки персонала относят:

- приобретение новых навыков и умений для успешного решения производственных задач. Таким образом организация может максимально использовать кадровый потенциал;
- появление у работника чувства профессиональной значимости, что повышает удовлетворённость от собственной работы, мотивируя к ещё большей производительности.

Направление подготовки управлением персоналом предусматривает обучение специалистов, которые будут разрабатывать направления подготовки сотрудников, формировать политику управления и планирования движения человеческих ресурсов, анализировать рынок труда и его тенденции. Такие специалисты являются HR-менеджерами, которые отвечают за подбор и развитие персонала в соответствии с целями предприятия.

Вывод

Таким образом, становится очевидно, что без подбора, подготовки и обучения персонала на автопредприятии не обойтись. Каждое предприятие заинтересовано в высококвалифицированных сотрудниках, что позволяет достичь работодателю поставленных целей и успешно развить компанию до международного уровня.

Литература

1. Активные методы обучения в подготовке специалистов автомобильного транспорта // Функционирование автотранспортного комплекса в условиях рыночных отношений: Сб. научн. трудов. – СГТУ, 1994.
2. Стратегия отбора и найма работников на предприятиях автомобильного транспорта // Автомобильный транспорт в рыночных условиях: Сб. научн. трудов. – СПбГИЭА, 1995.
3. Лазаренко Д.Ю., Яковлева Е.С. Методы управления персоналом автотранспортного предприятия // Первый экономический журнал. – 2022. – № 7–2 (325). – С. 60–66.
4. Лазаренко Д.Ю., Нагорный В.В. Управление персоналом (Автомобильный транспорт) : учеб. пособие. – Краснодар : Изд. ФГБОУ ВО «КубГТУ», 2022. – 179 с.
5. Артемова Е.И., Шулимова А.А., Полутина Т.Н. Экономика организации : учеб. пособие. – Краснодар, 2022.

References

1. Active methods of education in the training of specialists of road transport // The functioning of the road transport complex in market relations: Collection of scientific papers. – SSTU, 1994.
2. Strategy of Selecting and Hiring Employees at Automobile Transport Enterprises // Automobile transport in market conditions: Collection of scientific works. – SPbGIEA, 1995.
3. Lazarenko D.Y., Yakovleva E.S. Methods of personnel management of motor transport enterprise // First Economic Journal. – 2022. – № 7–2 (325). – P. 60–66.
4. Lazarenko D.Y., Nagorny V.V. Personnel Management (Automobile Transport) : tutorial. – Krasnodar : Izd. FGBOU VO «KubGTU», 2022. – 179 p.
5. Artemova E.I., Shulimova A.A., Polutina T.N. Economy of Organization : Textbook. – Krasnodar, 2022.