

страхования и пенсионному. Существенных доходов в бюджет от самозанятых Белгородская область не получит, но это поможет обеспечить правовой режим для работы на себя[4].

Литература:

1. ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городах федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан) //Российская газета – Федеральный выпуск №270 (7733)
2. Закон о самозанятых с комментариями. Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городах федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)
3. <http://ppt.ru/news/142974>
4. Belregion.ru
5. Комарова О.А. Инвестирование образовательной составляющей человеческого капитала в условиях постиндустриального общества 1110. А. Комарова //Управление городом: теория и практика. -2019. -№2. –С. 33-41.

Захарова А.Г., Авилова Ж.Н.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ РЕКРУТИНГА ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ ПАО СК «РОСГОССТРАХ»

Актуальность данной темы обусловлена тем, что персонал, наделенный необходимыми знаниями, навыками, умениями и уровнем квалификации, является основным инструментом осуществления деятельности организаций. На сегодняшний день система подбора и отбора персонала, предоставляет возможность укомплектовать штат предприятия именно теми кадрами, которые в полной мере соответствуют требованиям фирмы. Также, в результате мероприятий, реализованных в рамках системы набора персонала, определяются сотрудники, которые обладают высокими конкурентными

преимуществами по сравнению с другими кандидатами на вакантное рабочее место, что способствует повышению качественных характеристик трудового коллектива организации, а также оказывает положительное влияние на конечные результаты деятельности компании. С целью повышения уровня результативности рекрутинга, она должна подвергаться постоянному совершенствованию с учетом современных методов отбора сотрудников, стратегических целей предприятия и требования рынка труда. Набор персонала страховой компании имеет очень важное значение. Обусловлено это тем, что их сотрудники помимо владения страховыми услугами должны обладать высоким уровнем обслуживания клиентов, от которого в значительной степени зависит выбор потребителей той или иной страховой организации.

На сегодняшний день данный вопрос является объектом изучения большого количества авторов. Так, Кураян К.А. в своей работе подбор и отбор кадров рассматривает как важный элемент эффективности управления персоналом [3]. Мухорьянова О. А., Савченко И. П. и Богушевич Е.В. исследуют инновационные технологии набора персонала в малом и среднем бизнесе [4], а Вдовина О. А. и Кувшинникова С. А. акцентируют свое внимание на технологиях организации работы с персоналом страховой компании [1].

Рекрутинг представляет собой совокупность способов и методов определения привлечения и выявления сотрудников, чьи компетентностные характеристики соответствуют требованиям организации [2].

В компании «Росгосстрах» найму персонала уделяется большое значение, поскольку работники страховой организации должны обладать необходимыми умениями определять потребности клиента в области страхования с целью определения наиболее ему подходящего страхового продукта [5]. Исходя из этого, к кандидатам на должность в компании ПАО СК «Росгосстрах» высокие требования, а отбор сотрудников, удовлетворяющих требованиям организации проводится различными методами.

В настоящее время основными методами, используемыми при рекрутинге, являются [6]:

1. Объявления о наличии вакантной должности;
2. Использование услуг консультативных фирм, специализирующихся на поиске и подборе персонала;
3. Рекомендации друзей и родственников;
4. Различные источники внутри компании;
5. Собеседования по телефону;
6. Заполнение анкеты-резюме;

7. Собеседование с юристом;
8. Принятие решения о найме сотрудника.

Исходя из выше изложенного, следует, что реализация системы рекрутинга в компании «Росгосстрах» включает в себя следующие этапы:

1. Поиск кандидатов на должность в страховую организацию;
2. Анализ их личностных и квалификационных характеристик;
3. Выявление их соответствия требованиям отдела кадров страховой компании;
4. Определение наиболее подходящих сотрудников;
5. Утверждение на должность.

Эффективный характер реализации выше перечисленных мероприятий способствует отбору наиболее подходящих компании «Росгосстрах» сотрудников.

Совершенствование системы рекрутинга в ПАО СК «Росгосстрах» должно осуществляться за счет повышения качественных характеристик реализации выше перечисленных процессов.

Так, с целью улучшения результатов поиска сотрудников необходимо компании «Росгосстрах» самостоятельно размещать объявления о наличии свободной вакансии на различных Интернет-ресурсах, телевидении, радио и газетах, а также следует проводить анализ уже размещенных резюме. Помимо этого, эффективный характер будет иметь сотрудничество страховой организации с ВУЗами посредством предоставления их студентам, обучающимся на специальностях, связанных с деятельностью компании «Росгосстрах», мест для прохождения практик и стажировок. Данный метод позволит за время практик и стажировок обучить студентов основным навыкам, необходимых для реализации страховой деятельности именно компании «Росгосстрах», что будет являться плюсом для страховой организации, так как обучение практикуемых студентов не требует оплаты по сравнению с новым сотрудником, устроившимся в страховую фирму и нуждающимся в обучении.

Анализ личностных и квалификационных характеристик следует совершенствовать путем использования современных методов оценки персонала, основными из которых являются ассесмент-центр, ABC-анализ, «360 градусов», матричный, графологический, физиогномический методы, а также психологические тесты. Выше перечисленные методы имеют разную направленность, что позволяет помимо определения положительных черт кандидата, выявить характерные сотруднику черты, которые не являются его

преимуществом, что позволяет определить работников, которые не соответствуют требованиям предприятия [7]. Применение современных методов оценки персонала способствует и улучшению процесса выявления соответствия кандидатов на должность требованиям отдела кадров страховой компании.

Определение наиболее подходящих сотрудников следует проводить путем сравнения личностных и квалификационных характеристик кандидатов, а также с помощью сопоставления их человеческого капитала с эталонной моделью работника компании ПАО СК «Росгосстрах».

Основным инструментом совершенствования системы подбора и отбора персонала страховой компании является использование в процессе ее реализации современных методов. В настоящее время существует большое количество методов подбора и отбора персонала, которые учитывают стратегические цели и задачи конкретной организации, специфические характеристики ее деятельности и индивидуальные требования к персоналу [8].

Так, на сегодняшний день, большую популярность среди современных методов подбора и отбора персонала имеет агрессивный хедхантинг, главная цель которого заключается в обеспечении заинтересованности перспективных сотрудников в должности страховой организации различными способами стимулирования. В частности, агрессивный хедхантинг ориентирован на «пассивных кандидатов», то есть на успешно работающих сотрудников в других страховых организациях. Компании ПАО СК «Росгосстрах» данный метод позволит привлечь в работу уже опытных, зарекомендовавших себя с положительной стороны страховых агентов.

Так же распространенным в современном мире является поиск персонала с помощью социальных сетей. В настоящее время, характеризующееся высоким уровнем развития информационных технологий, социальные сети имеют большую популярность в различных сферах экономики и жизнедеятельности. В области подбора и отбора персонала в социальных сетях создаются тематические сообщества и группы, в которых выкладываются объявления о поиске работы либо о наличии свободной вакансии.

Эффективным методом подбора и отбора персонала является HR-брендинг, который представляет собой формирование привлекательного образа компании для привлечения сотрудников посредством использования визуального ряда, отражающего сильные стороны страховой организации, ее корпоративные ценности и особое положение на рынке труда; и внутренней политики компании, связанной с кадровой работой. Компания ПАО СК «Росгосстрах» уже

зарекомендовала себя как надежная страховая организация, следовательно, использование при подборе и отборе персонала HR-брендинга будет иметь эффективный характер.

Страховые организации с целью подбор и отбора персонала часть используют метод HR-digital, представляющий собой использование при подборе и отборе персонала автоматизированных программ. На сегодняшний день, основным инструментом HR-digital является модуль ATS (Applicant Tracking Systems), основными функциями которого являются:

1. Обработка и хранение входящих резюме;
2. Выявление соответствия резюме вакансиям, на которые они были отправлены;
3. Размещение объявлений о наличии свободных вакансий на различных площадках;
4. Сбор откликов на вакансию из различных источников;
5. Сотрудничество с рекрутинговыми агентствами;
6. Взаимодействие с социальными сетями;
7. Взаимодействие с пассивными кандидатами;
8. Индивидуальное сотрудничество с кандидатами в процессе их найма на работу.

Также в практике страховой организации при подборе и отборе персонала следует использовать дистанционный подбор и отбор, который позволяет нанять на работу сотрудника из любого региона. Основным достоинством данного метода является экономия времени в результате проведения дистанционного собеседования.

Высоким уровнем эффективности при подборе и отборе персонала обладает метод сотрудничества с аутсорсинговыми компаниями, которые находятся в тесной взаимосвязи со страховой компанией, знают ее корпоративную культуру, требования отдела кадров и характеристики свободных вакантных мест. Все выше перечисленное позволяет аутсорсинговым организациям самостоятельно проводить собеседования и выделять наиболее подходящих сотрудников для работы в страховой компании, что будет способствовать экономии времени кадровиков компании ПАО СК «Росгосстрах».

Предполагается, что выше перечисленные методы персонала будут способствовать совершенствованию системы подбора и отбора персонала в компании «Росгосстрах», а также будут являться инструментом повышения эффективности данной системы.

Подводя итог, стоит отметить, что подбор и отбор персонала имеет важное место в системе управления персоналом, поскольку способствует наиболее оптимальной укомплектованности трудового

коллектива организации в соответствии с ее требованиями. В компании «Росгосстрах» сотрудники имеют важную роль, обусловленную тем, что имеют непосредственное отношение к услугам страхования. Исходя из этого, следует, что система подбора и отбора персонала должно совершенствоваться на постоянной основе, в частности, с учетом современных методик реализации данных процессов.

Литература:

1. Вдовина О.А., Кувшинникова С.А. Технологии организации работы с персоналом страховой компании // Образование и наука в современном мире. Инновации. 2018. № 6. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36335255>

2. Джуманов Т.М., Евсина Ю.А. Компетентностный подход в системе подбора персонала // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2017. №13. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnyy-podhod-v-sisteme-podbora-personala> (дата обращения: 29.05.2019).

3. Кураян К.А. Подбор и отбор кадров как важный элемент эффективности управления персоналом // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2016. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/podbor-i-otbor-kadrov-kak-vazhnyy-element-effektivnosti-upravleniya-personalom> (дата обращения: 29.05.2019).

4. Мухорьянова О.А., Савченко И.П., Богушевич Е.В. Инновационные технологии набора персонала в малом и среднем бизнесе // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. 2016. №4 (190). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-tehnologii-nabora-personalav-malom-i-srednem-biznese> (дата обращения: 29.05.2019).

5. Федоров П.С. Ключевые факторы подбора и отбора персонала в муниципальном бюджетном учреждении // Ученые записки Тамбовского отделения РoCMY. 2018. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klyucheveye-factory-podbora-i-otbora-personala-v-munitsipalnom-byudzhetnom-uchrezhdenii> (дата обращения: 29.05.2019).

6. Официальный сайт компании Росгосстрах [Электронный ресурс] / URL: <https://www.rgs.ru/> (дата обращения: 29.05.2019).

7. Авилова Ж.Н. Система кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона. Всероссийский журнал научных публикаций. 2011. - С. 49.

8. Герасименко О.А. Ключевые бизнес-компетенции как экономическая категория [Текст] / О.А. Герасименко, Ж.Н. Авилова // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. № 6. С. 273-277.

Захорчук Е.К., Клокова Е.А.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

СИСТЕМА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СТУДЕНТОВ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ

В современное время строительств является одной из немаловажных областей, где необходимы хорошие инженеры и проектировщики. Самая необходимая профессия по версии сайта prgorprof.ru считается:

Инженеры и квалифицированные рабочие. Пускай эти профессии не считаются престижными, но они всегда востребованы и достойно оплачиваются. Всегда нужны хорошие строители, автослесари, рабочие с высоким разрядом. Квалифицированный рабочий сегодня, пожалуй, самая необходимая профессия.

На промышленных предприятиях остро ощущается нехватка грамотных инженеров. Позарез нужны специалисты в сфере машиностроения, электроники и электротехники, строительства, мобильной связи, пищевой отрасли. Не хватает на производстве технологов и проектировщиков с высшим образованием [1].

Профессия строитель зародилась в далекой древности, в том момент, когда появилась потребность в укрытии от стихии и ночлеге. В те времена в основном использовались естественные материалы, не требующие дополнительной обработки. С течением времени стремительно развиваются и процессы возведения архитектурных сооружений. В наши дни каждого поражают масштабы египетских пирамид и древнегреческих храмов. Строительство стремительно развивалось. Появлялись новые технологии и материалы. Современные процессы возведения зданий достигли небывалых высот. Профессия строителя заключается в десятках различных процессов, необходимых для создания качественного сооружения. Ежегодно на территории государств возводятся сотни жилых и офисных зданий, промышленных и развлекательных сооружений. Все это – дело рук умелых строителей [2].

Строителей условно делят на две большие группы: управленцы или инженеры и исполнители. Строители-управленцы. К данной