

УДК 3.08

Тестирование кандидатов при приеме на работу и проведение конфиденциального анкетирования персонала МУП «Водоканал» города Иркутска

© И.И. Галяутдинов^[1], Т.А. Опарина^[2]Иркутский национальный исследовательский технический университет,
г. Иркутск, Российская Федерация

Цель исследования – научное обоснование целесообразности разработки программы для тестирования кандидатов при приеме на работу, а также для проведения конфиденциального анкетирования персонала МУП «Водоканал» г. Иркутска. Показана обоснованность научного разрешения кадровой проблемы. Предложены модели компетенций для кандидатов на работу в МУП «Водоканал», разработанные с использованием методов системного, комплексного, функционального, статистического, структурного и сравнительного анализов, а также с учетом экспертных и статистических прогнозов.

Ключевые слова: модель компетенций, оценка кадров, отбор кадров при приеме на работу, эффективность организации

Testing of candidates for hiring and conducting a confidential questionnaire of the personnel of the “Vodokanal”, Irkutsk

© Ildus I. Galyautdinov, Tatyana A. Oparina

Irkutsk National Research Technical University,
Irkutsk, Russian Federation

The purpose of the research is the scientific substantiation of expediency of development of the program for testing of candidates for employment, and also for carrying out of confidential questioning of personnel of “Vodokanal” of Irkutsk City. The article proposes models of competencies for candidates for work in the “Vodokanal”, developed using methods of system, integrated, functional, statistical, structural and comparative analysis, as well as taking into account expert and Statistical forecasts.

Keywords: competence model, personnel assessment, selection of personnel for admission to work, organization efficiency

МУП «Водоканал» г. Иркутска создано с целью выполнения работ, производства продукции, оказания услуг для выполнения городских социально-экономических заказов, удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли. На нем трудятся около тысячи человек.

Предприятие является коммерческой организацией, не наделенной правом собственности на имущество, закрепленное за ней собственником. Учредителем предприятия и собственником имущества, закрепленного за ним на праве хозяйственного ведения, является муниципальное образование «Город Иркутск».

В ведении иркутского «Водоканала» находится 796 км водопровода с износом 52% и 757 км канализации с износом 48%. В среднем в Иркутске ежегодно устраняется от 300 до 400 повреждений.

Иркутск – город с большим перепадом высот (более 100 м), что наблюдается в таких районах, как Топкинский и Первомайский. Это вызывает определенные трудности при проведении ремонта и сказывается на его сроках.

¹ Галяутдинов Ильдус Ильясович, кандидат технических наук, доцент кафедры управления промышленными предприятиями, e-mail: iliga@irk.ru

Ildus I. Galyautdinov, Cand. Sci. (Technics), Associate Professor of Management of Industrial Enterprises Department, e-mail: iliga@irk.ru

² Опарина Татьяна Александровна, студентка гр. ИНБ-16 кафедры управления промышленными предприятиями, e-mail: martusina2@yandex.ru

Tatyana A. Oparina, a student of Industrial Enterprises Management Department, e-mail: martusina2@yandex.ru

В зависимости от местности повреждаемость и изнашиваемость труб разная. Например, те, что с горячей водой, более подвержены коррозии, а значит, ухудшают качество воды и быстрее приходят в негодность. Еще одна особенность – в Ленинском и частично в Правобережном округах тепло и горячая вода подаются только из котельной. В случае аварии дома в этих районах могут остаться как без горячей, так и без холодной воды, и именно благодаря ежегодным ремонтным работам критических ситуаций удастся избежать.

Столь же остро стоит вопрос очистных сооружений, которые заполнены на 95%. В таких условиях город скоро не сможет принимать новостройки (цена модернизации – 8 млрд руб.).

В то же время Иркутск входит в число пяти городов России, у которых очень низкие показатели повреждаемости коммуникаций водоснабжения и канализации. Иркутск располагает всем необходимым оборудованием, с помощью которого диагностическая работа ведется постоянно. Это, например, диагностическая лаборатория и устройства, позволяющие на ранних стадиях выявлять прорывы труб.

Предприятие имеет активы в объеме 8965 млн руб. (7 место среди 1,96 тыс. предприятий в отрасли). Выручка за 2017 год составила 1 877 млн руб. (17 место).

Финансовое состояние МУП «Водоканал» г. Иркутска на 31 декабря 2017 года лучше финансового состояния половины всех средних предприятий, занимающихся таким видом деятельности, как распределение воды для питьевых и промышленных нужд (код по ОКВЭД 36.00.2). При этом в 2017 году финансовое состояние организации по сравнению с двумя предшествующими годами существенно не изменилось (рис. 1).

При сравнении со средними общероссийскими показателями организация демонстрирует более высокий результат. Финансовое положение МУП «Водоканал» г. Иркутска значительно лучше, чем у большинства сопоставимых по масштабу деятельности организаций Российской Федерации (их отчетность содержится в информационной базе Росстата).

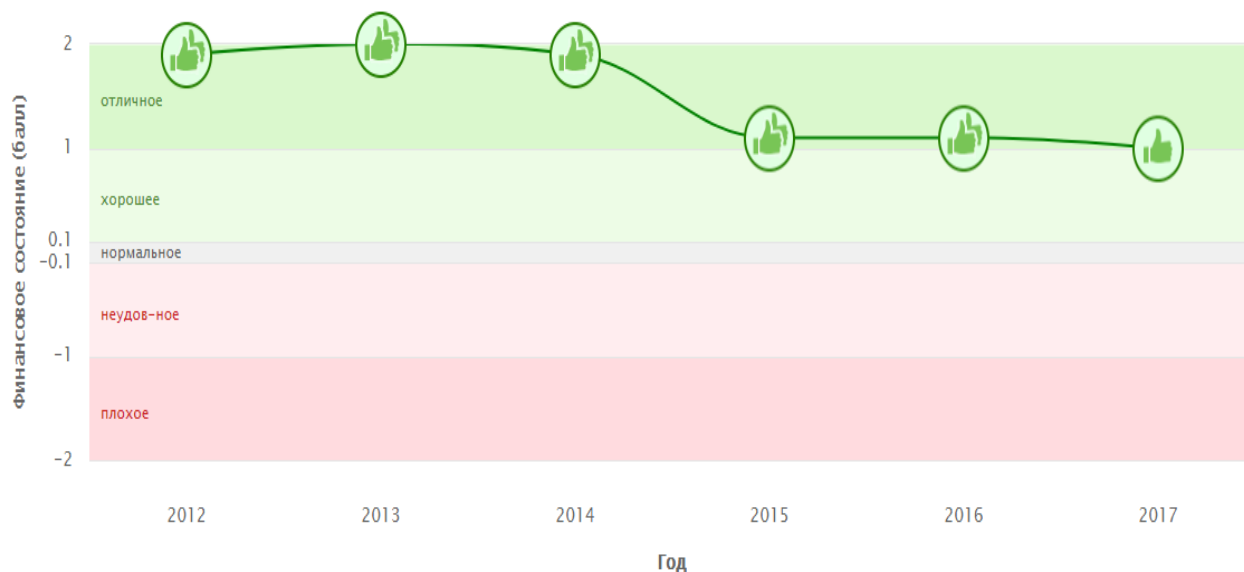


Рис. 1. Финансовое состояние МУП «Водоканал» г. Иркутска в динамике с 2012 по 2017 гг.

Как видно из представленных показателей, кадровое обеспечение и компетентность работников МУП «Водоканал» г. Иркутска являются важнейшими составляющими эффективного функционирования предприятия.

Как мы знаем, кадровый потенциал является неотъемлемым элементом системы управления предприятием. Его уровень зависит от организационно-экономических и социальных мер по формированию, распределению, перераспределению рабочей силы на уровне предприятия, от создания условий для использования и развития трудового потенциала каждого работника. Оценка кадрового потенциала в условиях рынка необходима для анализа деятельности предприятия и разработки соответствующих программ развития. В условиях жесткой конкуренции наиболее актуальным для предприятия является проведение организационных изменений. Поэтому при отборе и найме работников оценка необходимых

предприятию кадров должна осуществляться с учетом лидерских качеств претендентов, их умения не только исполнять, но и проектировать нововведения. Набор персонала заключается в создании такого резерва кадров, который готов к любым изменениям в системе управления.

Администрация МУП «Водоканал» г. Иркутска поставила перед специалистами ИРНТУ задачу – разработать программу для тестирования кандидатов при приеме на работу, а также для проведения конфиденциального анкетирования персонала МУП «Водоканал».

Ознакомление с кадровой политикой предприятия, с целями и задачами, стоящими перед ним, подтвердило актуальность проблемы кадрового подбора и целесообразность научного разрешения этого вопроса.

Аналогичную по целям и задачам работу ученым ИРНТУ приходилось решать в 2013 г. применительно к Министерству экономического развития Хабаровского края (рис. 2–4).

Именно по этой аналогии предлагается решить проблему для МУП «Водоканал» г. Иркутска, построив модели компетенций для этого предприятия.

Конечным продуктом такой работы может стать создание программного обеспечения, позволяющего решить задачи двух различных блоков:

- 1) системы деловой оценки работников МУП «Водоканал»;
- 2) системы отбора наиболее предпочтительных кандидатов из числа соискателей при приеме на работу в МУП «Водоканал».

Система деловой оценки работников МУП «Водоканал» г. Иркутска является комплексной процедурой изучения результативности деятельности, служебного поведения, профессионально-личностных качеств работников и направлена на решение следующих задач:

- 1) повышение эффективности управления персоналом;
- 2) выявление несоответствия сложившейся модели компетенций для должностей максимально эффективному функционированию организации с позиции изменяющихся научных достижений, либо констатация ее полного соответствия;
- 3) выявление несоответствия сложившейся модели профессионально-функциональной модели максимально эффективному функционированию организации с позиции изменяющихся научных достижений, либо констатация ее полного соответствия;
- 4) выявление несоответствия модели построения и организации системы оценки базовых компетенций у сотрудников с позиции изменяющихся научных достижений, либо констатация ее полного соответствия;
- 5) определение соответствия профессиональных компетенций, отраженных в должностных регламентах сотрудников изменяющимся научным достижениям и эффективности функционирования организации;
- 6) поощрение роста профессионального мастерства, повышение уровня профессионализма и компетентности работников в процессе решения стоящих перед ними служебных задач;
- 7) создание благоприятных условий для продвижения наиболее компетентных и перспективных кадров в системе организации;
- 8) формирование благоприятной организационной культуры, здорового морально-психологического климата в структурных подразделениях МУП «Водоканал»;
- 9) ориентация профессиональной служебной деятельности работников в направлении строгого соблюдения законности, следования правилам и нормам служебного поведения;
- 10) повышение трудовой мотивации работников, поощрение высокой личной результативности и результативности деятельности МУП «Водоканал» в целом.

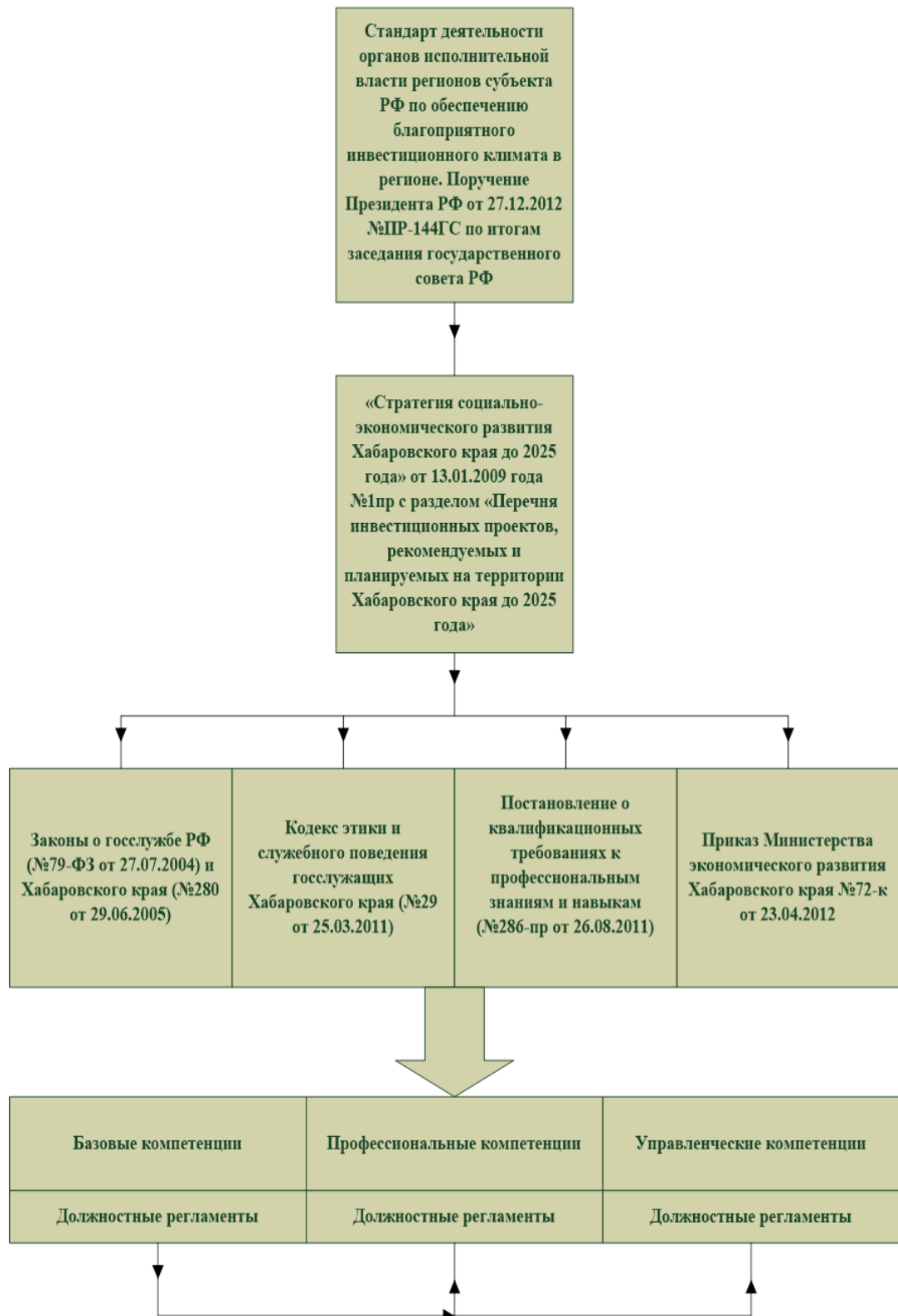


Рис. 2. Модель компетенций для должностей государственных гражданских служащих и сотрудников специализированных организаций, связанных с взаимодействием с инвестором

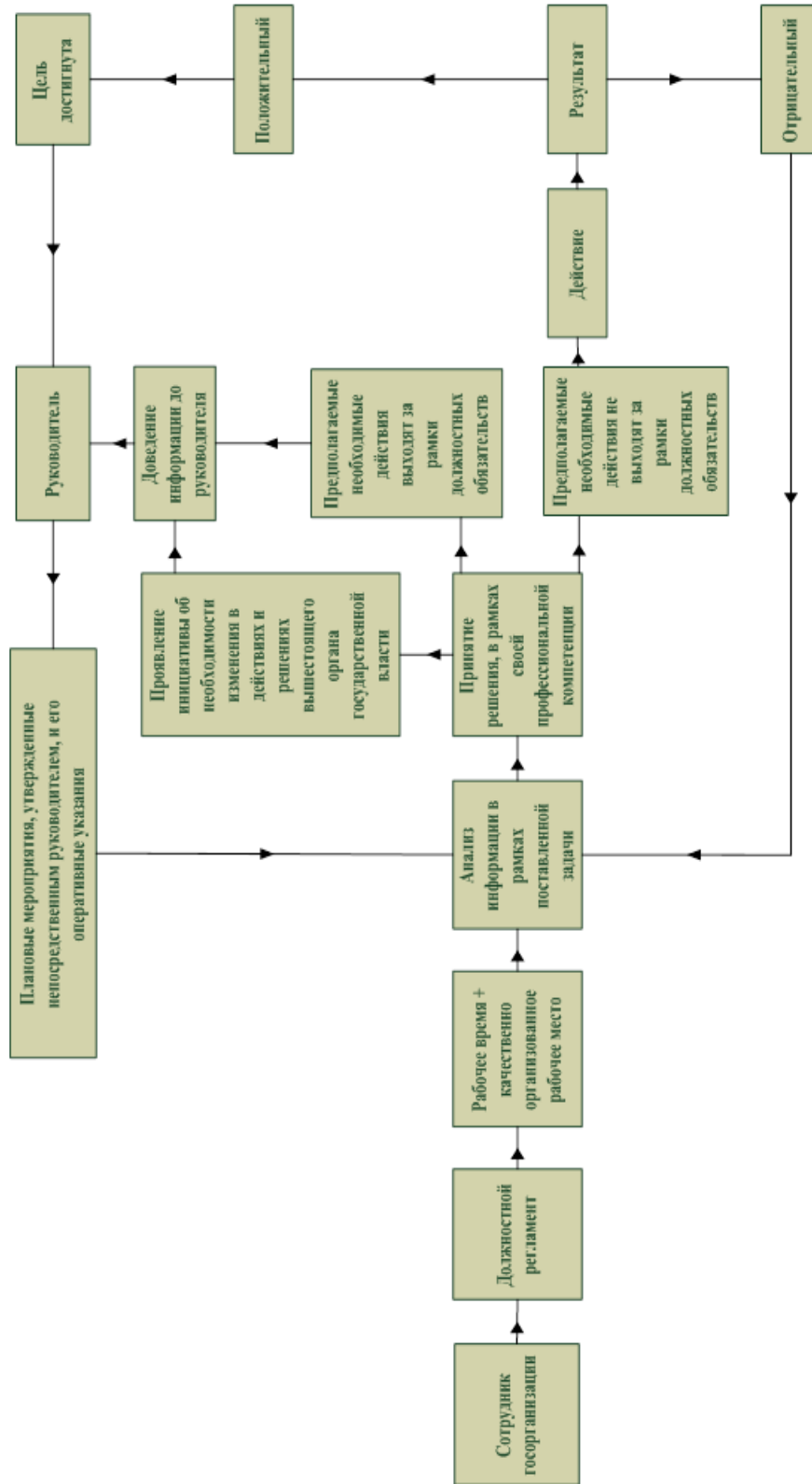


Рис. 3. Профессионально-функциональная модель для групп должностей государственных гражданских служащих и сотрудников специализированных организаций, связанных с профессиональной деятельностью, направленной на взаимодействие с инвесторами

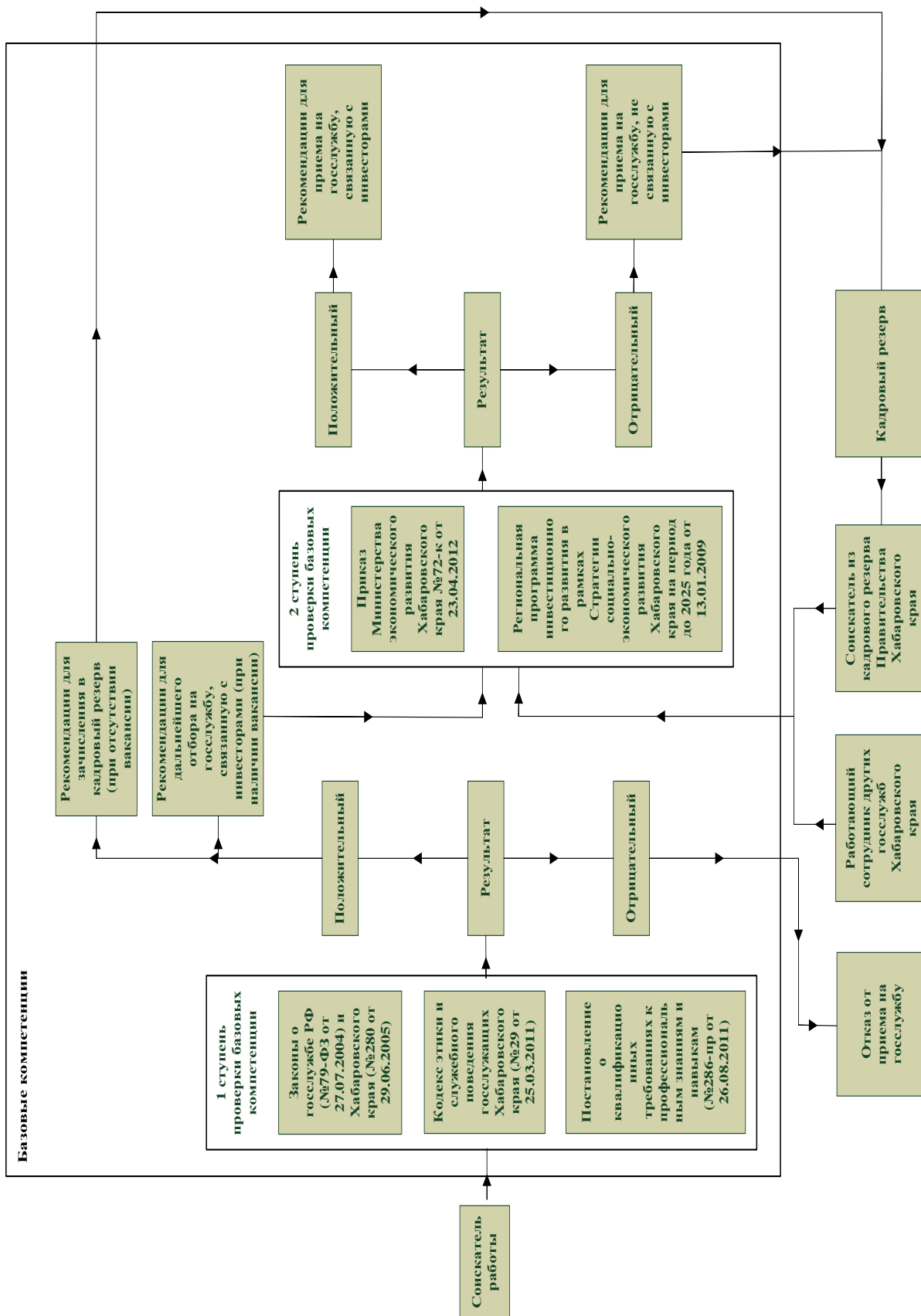


Рис. 4. Модель построения и организации системы оценки базовых компетенций государственных гражданских служащих и сотрудников специализированной организации, связанных с взаимодействием с инвесторами

При проведении деловой оценки персонала важен выбор метода (способа), с помощью которого оцениваются те или иные показатели. Выбранный метод должен обеспечивать возможно большую объективность измерения конкретных значений. Наименее субъективным, на наш взгляд, методом оценки является анкетирование (метод альтернативных характеристик). От альтернативного ранжирования (упорядочения рангов) или метода шкалирования он отличается тем, что не использует систематизированные способы измерения: оценщику предлагается перечень высказываний об образе сотрудника. Оценщик отмечает соответствие или несоответствие конкретного высказывания этому образу.

Отбор кандидатов на вакантные рабочие места (должности) из числа соискателей работы проводится с целью оставления необходимого количества потенциальных работников, отвечающих требованиям, предъявляемым к тем должностям, которые они планируют занять, и осуществляется на принципах равного доступа соискателей работы на МУП «Водоканал», что обеспечивается методом тестирования. Данная форма испытаний позволяет быстро исследовать качества множества кандидатов и сравнить их между собой³. Тест при приеме на работу позволяет достичь нескольких целей:

- исключить влияние личных симпатий или негативного отношения рекрутера;
- отсеять кандидатов, точно не подходящих для работы;
- отобрать людей с определенными компетенциями в соответствии с их профессиональными навыками, знаниями, умениями, отраженными в стандартах профессий, на которые претендует соискатель работы, наиболее подходящих с позиции их максимально эффективного использования;
- отобрать людей, наиболее подходящих для конкретных задач по своему психологическому складу.

Главное преимущество тестирования – получение объективной оценки знаний человека, его личностных качеств, способности решать практические задачи при ограниченном количестве времени. По результатам испытаний HR-специалист оперирует не субъективными впечатлениями, а численными показателями, что позволяет сравнить разных кандидатов.

Кроме того, в конкретном случае тест поможет определить соответствие соискателя работы корпоративной культуре МУП «Водоканал», либо готовность ее воспринять в случае приема на работу.

В заключении необходимо подчеркнуть, что в предлагаемой модели оценки как соискателей работы, так и самих работников учтен зарубежный опыт такого характера оценок кадрового потенциала организации [1–6], а также успешный опыт внедрения такой модели применительно к Министерству экономического развития Хабаровского края. Полагаем, что эта модель будет являться наиболее экономичной и легко применимой в МУП «Водоканал».

Библиографический список

1. Cook K.W., Vance C.A., Spector P.E. The relation of candidate personality with selection interview outcomes // *Journal of Applied Social Psychology*, 2000, vol. 30, p. 867–885.
2. Liu S., Huang J.L., Wang Mo. Effectiveness of job search interventions: a meta-analytic review // *Psychological bulletin*. 2014, vol. 140, p. 1009–1041.
3. McCarthy J.M., Cheng B.N. *Through the Looking Glass: Employment Interviews from the Lens of Job Candidates*. Oxford University Press, 2014 (Online).
4. McCarthy J.M., Bauer T.N., Truxillo D.M., Campion M.C., Van Iddekinge C.H., Campion V.A. Using pre-test explanations to improve test-taker reactions: Testing a set of «wise» interventions // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Elsevier, 2017, vol. 141 (C), p. 43–56.
5. Murphy K.R., Davidshofer C.O. *Psychological testing: Principles and Applications*. (5th edition). NJ: Prentice Hall, 2001.
6. Spielberger C.D., Vagg P.R. *Test anxiety: Theory, assessment and treatment*. Washington, D.C: Taylor and Francis, 1995.

³ В некоторых случаях подобные задания обязательны. Например, тест при приеме на госслужбу предназначен для изучения уровня знаний гражданина о действующем законодательстве (о чем и шла речь выше).