

МЕТОД ОЦЕНКИ СООТВЕТСТВИЯ УРОВНЯ ПОДГОТОВКИ КАНДИДАТА В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

А. Г. ЗЕНКЕВИЧ

Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

При формировании кадрового резерва руководителей, в условиях высокой конкуренции, наниматель вынужден принимать важное и ответственное решение, от которого в дальнейшем будет зависеть не только социально-психологический климат в коллективе, но и эффективность трудовой деятельности транспортного предприятия. В данном случае необходимо учитывать не только профессиональные качества руководителей разного уровня (высший, средний и низовой), являющихся претендентами на определенную вышестоящую должность, но и рассматривать также личные качества претендентов: дружелюбность, общительность, исполнительность, пунктуальность, ответственность, умение работать в команде. Необдуманное решение или ошибка могут привести к неоправданным материальным затратам либо другим негативным последствиям.

Процесс формирования кадрового резерва руководителей транспортного предприятия необходимо рассматривать как процесс управления в сложной социальной системе. Здесь в качестве объектов выступают, с одной стороны, транспортное предприятие, с другой – претенденты на вышестоящую должность, обладающие соответствующими уникальными компетенциями (профессиональными, личностными). Автоматизировать данный процесс, разработав универсальную формализованную модель, невозможно, т. к. в различных предприятиях свои специфические требования к кандидатам на вышестоящие руководящие должности. В то же время есть смысл говорить о повышении эффективности управления этим процессом, если на базе разработки метода оценки соответствия уровня подготовки кандидата в кадровый резерв руководителей транспортного предприятия создать систему поддержки принятия решений.

В настоящее время имеются подходы, которые позволяют осуществлять подбор кандидатов в кадровый резерв руководителей транспортного предприятия без использования формализованных методов оценки уровня подготовки претендента на должность. Однако, чтобы создать интеллектуальную систему поддержки принятия решений (далее – ИСППР) для управления подбором кандидатов в кадровый резерв руководителей, необходимо оценить уровень подготовки будущих руководителей.

Сегодня на одну руководящую должность претендуют несколько работников, обладающих разными индивидуальными профессиональными и личностными качествами. Выбор работника из нескольких претендентов в области организационного управления персоналом является одной из самых сложных и ответственных задач.

Для разработки метода оценки соответствия уровня подготовки кандидата в кадровый резерв руководителей транспортного предприятия и описания процесса подбора работников необходимо дать определение ряду понятий, которыми мы в дальнейшем будем оперировать.

Специалист – работник, который наиболее соответствует требованиям нанимателя и в отношении которого принято решение о включении его в кадровый резерв руководителей.

Претендент – работник, который может быть включен в кадровый резерв руководителей.

Кандидат – работник, который отобран в кадровый резерв руководителей из нескольких претендентов.

Подбор персонала – процесс выявления из нескольких претендентов в кадровый резерв руководителей одного или нескольких работников, наиболее полно удовлетворяющих установленным требованиям, и принятие решения об их включении в состав кадрового резерва руководителей транспортного предприятия.

Эксперты – специалисты, занимающиеся подбором работников в кадровый резерв руководителей транспортного предприятия.

Профессиональный процесс подбора работников в кадровый резерв руководителей транспортного предприятия может включать:

- 1) принятие решений о необходимости подбора работников в кадровый резерв руководителей;

- 2) определение методов поиска претендентов в кадровый резерв руководителей;
- 3) анализ рекомендаций претендентов в качестве кандидатов в кадровый резерв руководителей;
- 4) проведение первичного собеседования с претендентами и анкетирование претендентов на роль кандидатов в кадровый резерв руководителей УВО;
- 5) оценку профессиональных и личностных качеств, отбор кандидатов в кадровый резерв руководителей;
- 6) проверка отзывов, рекомендаций и анкетных данных кандидатов в кадровый резерв руководителей;
- 7) принятие решения о включении кандидата в кадровый резерв руководителей.

Не всегда возникает необходимость проводить все вышеописанные этапы подбора работников в кадровый резерв руководителей транспортного предприятия.

Эксперты, которые занимаются отбором кандидатов, изучая представленные претендентами документы, затрачивают много времени.

Иначе невозможно получить представление о возможностях дальнейшего профессионального роста претендентов и дать объективную оценку уровня их профессиональных и личностных качеств. Автоматизированная информационная поддержка, а точнее методы управления процессом подбора персонала не могут быть реализованы на всех семи этапах. С высокой степенью эффективности их можно реализовать только на этапах 3–7. Однако следует отметить, что не всегда можно получить достоверные результаты с помощью традиционного подхода оценки уровня компетентности и личностных качеств претендентов (анкетирование, тестирование, беседы и т. д.).

В настоящее время получил активное развитие компетентностный подход к описанию деятельности специалиста (руководителя). Понятие компетентности относится к показателям труда и связано с теми факторами, которые влияют на высокий уровень индивидуальных результатов работы и, следовательно, эффективности организации. Соответственно, компетентным работником является тот, кто удовлетворяет ожидания нанимателей и способен использовать свои знания, навыки и свойства личности для достижения установленных целей и стандартов. Факторы компетентности являются «подтвержденным критерием», то есть они получены в результате анализа ключевых аспектов поведения или навыков, которые отличают эффективное выполнение работы от менее эффективного, для чего, в первую очередь, определяется, каким набором компетенций должен обладать специалист (руководитель).

Таким образом, процесс оценки соответствия уровня подготовки претендентов требованиям нанимателя целесообразно проводить с использованием ИСППР. В основу ИСППР должна быть положена комплексная модель претендента, формирование параметров экземпляра которой осуществляется с использованием интеграции методов анкетирования и тестирования. Экземпляр модели, формируемый в процессе анкетирования и тестирования, в целях повышения эффективности необходимо дополнить рядом формализованных данных, получаемых в процессе анализа комплекта документов претендента и собеседования с экспертами. Это позволит получить объективную оценку соответствия уровня подготовки претендентов требованиям нанимателя, а также сократить затраты времени на сбор и обработку результатов собеседования претендента с экспертом на базе использования интеллектуальных информационных технологий.

УДК 656.13.08

УПРАВЛЕНИЕ ГОРОДСКОЙ МОБИЛЬНОСТЬЮ СНИЖЕНИЕМ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРЕДВИЖЕНИЯХ

С. Н. КАРАСЕВИЧ, А. В. РОГОВАЯ

Российский университет транспорта (МИИТ), г. Москва

Города и мегаполисы являются центрами экономического развития и становятся всё более урбанизированными. Высокие темпы урбанизации влекут за собой экономические и социальные издержки, связанные с перемещениями, дорожно-транспортную аварийность и другие угрозы для жизни и здоровья человека, вызывают перегруженность транспортной инфраструктуры, загрязне-