



ПРОЕКТНАЯ РАБОТА

Оптимизация затрат на подбор молодых специалистов и оценка их конкурентоспособности

Автор:

**Галяутдинова Эльвина Ильмеровна
Ученица Роснефть-класса**

Научный руководитель:

**Шайгарданова Альбина Маратовна
Специалист отдела развития персонала и оценки**

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Аннотация	3
2.	Введение	4
3.	Основная часть	5
3.1	Нахождение самого эффективного метода оценки конкурентоспособности	5
3.2	Важные критерии для создания теста и вопросов для собеседования	6
3.3	Составление теста	7
3.4	Составление вопросов для собеседования	10
3.5	Экономическая эффективность	13
4.	Заключение	15
5.	Список использованной литературы	16

1. АННОТАЦИЯ

Главной целью проекта является создание системы оценки конкурентоспособности молодых специалистов.

Основная проблема заключается в том, что общество не обеспечено высококвалифицированными работниками.

Актуальность исследования: создание системы оценки работников поможет снизить возможные риски неэффективной работы предприятия, за счет тестирования молодых специалистов.

Выгода: оптимизирование затрат на подбор молодых специалистов.

2. ВВЕДЕНИЕ

Довольно сложно сразу определить будет полезен человек в компании или он нанесет лишь убытки, а если брать в расчет именно крупные компании, то «слабые» специалисты могут тормозить производительность, это означает не только то, что работники не оправдают вкладываемых в них денег, но и то, что компания может потерпеть огромные финансовые потери из-за неэффективной работы всего предприятия.

Если брать статистику конкурентоспособности рабочих во время пандемии, то уровень стремительно уменьшается. Общество не обеспечено «сильными» работниками - это является серьезной проблемой, поэтому важной задачей является создание системы оценки конкурентоспособности молодых специалистов.

Теоретическая значимость данного проекта состоит в том, что создание системы оценки поможет снизить возможные риски неэффективной работы предприятия, за счет тестирования молодых специалистов.

Практическая значимость проекта состоит в том, что она поможет оптимизировать затраты на подбор молодых специалистов.

Цель: Создание системы оценки конкурентоспособности

Задачи:

- Выявить самую эффективную систему оценки
- Выделить критерии, которые важны для создания системы оценки
- Создать базовую конкурентоспособную оценку
- Создать план собеседования
- Посчитать экономическую эффективность исследования

3. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Молодые специалисты- это выпускники очных отделений высших учебных заведений в возрасте до 33 лет, впервые поступающие на работу по полученным специальностям и трудоустроившиеся в Компании в течение одного года со дня окончания вуза на должности руководителей, специалистов, служащих или по рабочим профессиям по профильным направлениям деятельности (соответствующим квалификациям, указанным в дипломе).

Работа с молодыми специалистами – один из приоритетов кадровой политики Компании, включает в себя адаптацию на предприятии, вовлечение молодых специалистов в инновационную, научно-исследовательскую и проектную деятельность, обучение молодых специалистов с целью развития их профессионально-технических, корпоративных, управленческих компетенций, выявление и развитие молодых специалистов с лидерским потенциалом.

3.1 Самые эффективные методы оценки

Существует множество методов оценки конкурентоспособности рабочих на предприятии, среди них наиболее востребованы лишь несколько:

Ручное получение и обработка данных — чаще всего подразумевается собеседование с сотрудниками, групповое или личное. Главная эффективность данного метода — внимательная оценка навыков и способностей специалистов, но, к сожалению, необходимо много ресурсов и времени на проведение, есть вероятность погрешностей в оценке и личного фактора.

Автоматическая оценка — проведение тестов, зачастую с помощью компьютерных программ, но также может быть в виде обычного теста-анкеты на бумаге. Это эффективный метод, более того, достаточно один раз разработать тесты и затем можно масштабироваться на неопределенное количество участников. Минус — сложно оценивать индивидуальные особенности.

Комбинированный метод — совмещение ручной обработки данных и автоматической оценки. С помощью тестов проверяются компетенции, а дополнительно, с помощью собеседований и других способов, оцениваются индивидуальные особенности объекта оценки.

Данный метод имеет минимальные погрешности, а также более объективную оценку в результате, именно поэтому для создания нашей работы мы выбрали его.

3.2 Важные критерии для создания теста и вопросов для собеседования

- Образование

Проходил ли молодой специалист программу «Школа-ВУЗ-Предприятия». Данная программа направлена на получение школьниками качественного общего среднего образования с углубленным изучением технических дисциплин, продолжение обучения в вузах по инженерным специальностям и направлениям подготовки и трудоустройство выпускников на работу в Компанию после получения ими профильного образования.

- Личные качества

Зачастую рабочие попадают в ситуации, такие как: крупный объем работы, которую необходимо выполнить в указанный срок; конфликты; работа в непривычной или некомфортной среде; задания, для которых нужно найти нестандартный подход - для всего вышесказанного нужно иметь разработанные личные навыки, например, тайм-менеджмент, организованность, стрессоустойчивость, критическое мышление и другие.

Нужно отметить еще один актуальный критерий - участие в различных конференциях в университете и готовность участвовать в конференции Компании.

Также немаловажную роль играет саморазвитие, ведь для того чтобы уверенно занимать определенную профессиональную должность, нужно повышать свой уровень квалификации и развиваться лично.

3.3 Составление теста

№	Вопрос	Ответ	Баллы
1	Являетесь ли вы выпускником «Роснефть-класса»?	Да	1
		Нет	0
2	Вы заканчивали профильный нефтегазовый ВУЗ?	Да	1

		Нет	0
3	Вы работаете по той специальности, которую получали в ВУЗе	Да	2
		Смежной с ней	1
		Нет	0
4	Участвовали ли вы в научно-технической конференции?	Да	1
		Нет	0
5	Участвовали ли вы в профессиональных конкурсах?	Да	2
		Планирую	1
		Нет	0
6	Трудно ли вам включаться в новый для вас коллектив?	Да	1
		Нет	0
7	Возникает ли у вас раздражение, если вам не удается закончить начатое дело?	Нет	1
		Да	0
8	Начальник дал вам поручение, которое в состоянии выполнить и ваш заместитель (коллега).	Нет	0

	Станете ли вы в таком случае стараться?	Да	1
9	Ваш начальник сообщил, что сегодня уникальный день, и вы можете уйти с работы пораньше, но только в том случае, если вся работа на день будет выполнена. Вы чуть-чуть не уложились в дневную норму, а соблазн оказаться дома на несколько часов раньше очень велик. Воспользуетесь ли вы предоставленным случаем?	Да	0
		Нет	1
10	Вас не пугает, что сложную и объемную работу необходимо выполнить за короткий срок?	Да	1
		Нет	0
11	Вы быстро ориентируетесь в нестандартной ситуации?	Да	1
		Нет	0
12	Вы умеете контролировать свои эмоции?	Да	1
		Нет	0

13	Вы легко переносите критику?	Да	1
		Нет	0
14	Вас волнует качество вашей работы?	Да	1
		Нет	0
15	Вы умеете абстрагироваться от ненужных событий и разговоров?	Да	1
		Нет	0
16	У вас хорошее здоровье?	Да	1
		Нет	0
17	Вам больше по нраву работа, имеющая строгие временные рамки?	Да	1
		Нет	0
18	Вы пунктуальный человек?	Да	1
		Нет	0
19	Как Вы реагируете, когда понимаете, что у Вас появляется больше ответственности за что-то? А) Появляется волнение Б) Появляется решительность	А	0
		Б	1

20	Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?	Да	1
		Нет	0

Результаты:

18-22 балла: Высококвалифицированный специалист, с хорошими личными качествами, готовый заниматься самореализацией и не подведет коллектив

13-18 балла: Специалист за которым стоит понаблюдать и проверить на деле, возможно, еще на раскрывшийся для работы в коллективе.

0-13 баллов: Специалиста не стоит рассматривать, высокая вероятность неэффективной работы.

Таким образом, данный тест и его результаты помогут показать уровень конкурентоспособности, готовность к саморазвитию, а также оценить личные качества. Все критерии важны для снижения рисков «торможения» предприятия и всей Компании.

3.4 Составление вопросов для собеседования

Качества и умения, которые проверяются собеседованием:

Личное качество	Умения
Амбиции	Имеются ли цели и планы на работу
Навыки презентации и речи	Умение производить впечатление. В речи выделяется умение отвечать на поставленный вопрос, говорить строго по существу, не добавляя лишней информации. Умение говорить о себе, делая акцент на собственных достижениях
Умение аргументировать свою точку зрения	Аргументирование, приводя уместные примеры

Умение работать в команде, построение деловых отношений	Выстраивание деловых отношений без конфликтов, ища компромисс, не вредя себе и делу.
Самообладание	В любых вопросах уметь держаться конструктивной оценки, уходя от негатива
Тайм-менеджмент, организованность	Умении придерживаться составленного плана и сконцентрироваться на поставленной задаче
Критическое мышление	Анализ информации, то есть оценка данных и фактов. Ориентирование в потоке информации. Умение делать разумные выводы
Ответственность	Готовность брать ответственность как за свои неудачи, так и за неудачи своей команды, не виня окружающих и не сваливая на них свои недочеты
Саморазвитие	Активная работа по улучшению себя и своей жизни. Развивать: личностные качества, профессиональные навыки, когнитивные функции, физические возможности
Мобильность	Способность быстро подстраиваться под любую ситуацию
Стрессоустойчивость	Умение управлять и преодолевать стресс

Вопросы для собеседования:

- 1) Расскажите о себе, каковы ваши сильные и слабые стороны?
- 2) Что вы знаете о нашей компании
- 3) Как вы переносите большие нагрузки?
- 4) Повышаете ли свою квалификацию? Каким образом?
- 5) Собираетесь ли вы участвовать в профессиональных конкурсах «Роснефти»?
- 6) Что вас больше всего раздражает? А что заставляет вас работать напряженно и с особым упорством?
- 7) Случалось ли вам менять свою точку зрения? Каким образом?
- 8) Нужно ли на ваш взгляд рисковать? Когда?
- 9) Расскажите о своих достижениях. Чем вы особенно гордитесь и почему?
- 10) Приходилось ли вам предлагать какие-то новые решения, чтобы что-то поменять, повысить эффективность?

- 11) Если перед вами огромное количество задач, как бы вы расставили приоритеты?
- 12) Как вы справляетесь со сложными задачами?
- 13) Опишите примерную схему решения какой-нибудь рабочей проблемы
- 14) Что для вас значит успех? Что для вас значит неудача? Чем вы измеряете свою эффективность?
- 15) Есть ли у вас увлечения или хобби помимо работы?
- 16) Как именно вы планируете влиться в коллектив? Что считаете важным для этого сделать?
- 17) Как вы принимаете важные решения?
- 18) Нравится ли вам конкурировать? В чем?
- 19) Какую роль вы берете на себя обычно в группе? Почему?
- 20) Ваш начальник сообщил, что сегодня уникальный день, и вы можете уйти с работы пораньше, но только в том случае, если вся работа на день будет выполнена. Вы чуть-чуть не уложились в дневную норму, а соблазн оказаться дома на несколько часов раньше очень велик. Воспользуетесь ли вы предоставленным случаем?
- 21) Вас не пугает, что сложную и объемную работу необходимо выполнить за короткий срок?
- 22) Как Вы реагируете, когда понимаете, что у Вас появляется больше ответственности за что-то?

Результаты собеседования:

Если работник, при ответе на вопрос, дает информацию о своих умениях совпадающими с данными приведенными в таблице, то собеседование он прошел успешно.

Если, при ответе на вопрос, работник показывает, что соответствует большей части данных в таблице, то собеседование он прошел удовлетворительно.

Если работник не соответствует ни одному приведённому в таблице умению, то собеседование он не прошел.

Вам представлен примерный план вопросов для собеседования, который, при взаимодействии с тестом, поможет повысить качество подбора и прием кандидатов, обладающих наиболее высокими профессионально-техническими

3.5 Экономическая эффективность

До внедрения двухэтапной системы оценки поступало 240 резюме. Все кандидаты проходили собеседование при участии 6 членов Комиссии.

Далее бальная система оценки, состоящая из заочного этапа, который предполагает оценку конкурентоспособности резюме кандидатов по разработанной матрице и очного этапа, проведение собеседования, к которому допускаются наиболее конкурентоспособные кандидаты.

Таблица 1: Затраты на подбор одного молодого специалиста до внедрения системы оценки молодых специалистов, руб.

Структурное подразделение/должность	Кол-во членов в комиссии, чел.	Время на проведение собеседования, ч	Оплата труда за 1 час, руб.	Сумма затрат, руб.
Сектор молодежных программ	1			
- Старший специалист	1	0,5	393,75	196,875
- Главный специалист		0,5	568,75	284,375
Сектор планирования, подбора и расстановки кадров	1	0,5	525,00	262,5
Начальник Управления отдела персонала	1	0,5	962,5	481,25
Процессное управление				
- Начальник процессного управления	1	0,5	1653,75	826,875
	1	0,5		
- Главный инженер процессного управления	1	0,5	1050,00	525,00
			831,25	415,625

- Начальник отдела процессного управления				
ИТОГО		3,5		2992,5

До внедрения системы оценки конкурентоспособности молодых специалистов сумма составляла

$$\Sigma 3 = 2708,125 \text{ руб.} * 240 \text{ чел.} = 649\,950,00 \text{ руб.}$$

Таблица 2: Затраты на подбор одного молодого специалиста после внедрения системы оценки молодых специалистов, руб.

Структурное подразделение/должность	Кол-во членов комиссии, чел.	Время в проведение собеседования, ч	на оплату труда за 1 час, руб.	Сумма затрат, руб.
I этап				
Сектор молодежных программ - Старший специалист	1	0,4	393,75	157,5
II этап				
Сектор молодежных программ - Главный специалист	1	0,3	568,75	170,625
Сектор планирования, подбора и расстановки кадров	1	0,3	525,00	157,5
Начальник Отдела развития персонала	1	0,3	962,5	288,75
Процессное управление - Начальник процессного управления	1	0,3	1653,75	496,125
Итого	-	1,6	-	1113,00

После внедрения системы оценки конкурентоспособности молодых специалистов:

$$\Sigma Z = (196,875 \text{ руб.} * 240 \text{ чел.}) + (1309,875 \text{ руб.} * 94 \text{ чел.}) = 47\,250,00 \text{ руб.} + 123\,128,3 = 170\,378,3 \text{ руб.}$$

Где экономическая эффективность в 2022 г. Составила:

$$\Delta \Sigma = 649\,950,00 \text{ руб.} - 170\,378,3 \text{ руб.} = 479\,571,75 \text{ руб.}$$

Таким образом, для оптимизации затрат необходимо внедрить двухэтапную систему оценки конкурентоспособности выпускников ВУЗов.

4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

При внедрении двухэтапной системы оценки конкурентоспособности молодых специалистов, Компания получит:

- Экономии времени на подбор молодых специалистов (суммарное время 560 ч);
- Выработанный единый подход к оценке кандидатов и валидность полученных результатов;
- Повышение качества подбора и прием кандидатов, обладающих наиболее высокими профессионально-техническими;
- Отсутствие необходимости дополнительных финансовых вложений;
- Оптимизация затрат в 2022 году составит 479 571,00 рублей.

5. СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. https://tumeneftegaz.rosneft.ru/Development/personnel/young_specialists/
2. <http://77raduga.ru/grazhdanskoe-pravo/1437-tradicionnye-i-netradicionnye-metody-ocenki-personala-ikh-kharakteristika.html>
3. <https://www.cfin.ru/management/strategy/competit/analysis2.shtml>