

Российской Федерации (моногородов), утв. распоряжением Правительства РФ от 29.07.2014 N 1398-р» [Электронный ресурс]// Правительство Российской Федерации [Офиц. сайт] URL: <http://government.ru/> (дата обращения: 1.10.15)

4. Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. 2014: стат. сб. / Росстат. М., 2014. – 52 с.

## **ИНФОРМАЦИОННОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ВЫБОРА ПАРАМЕТРОВ ОТБОРА И ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ АК «ТРАНСНЕФТЬ»**

*В.Е. Бухарина, В.Б. Романюк, Д.В. Худяков, Е.М. Вершкова  
(г. Томск, Томский политехнический университет)*

## **INFORMATION MODELING OF SELECTION AND EVALUATION PARAMETERS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS CANDIDATES IN THE JOINT-STOCK COMPANY TRANSNEFT**

*V.E. Bukharina, V.B. Romanyuk, D.V. Khudyakov, E.M. Vershkova  
(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

The aim of this study is to analyze and evaluate the requirements for candidates for the vacant positions specialists. Corporate staff differently fulfill their professional responsibilities: it is possible to distinguish the leaders, outsiders and mediators. To carry out this differentiation, it is necessary to have a unified system for assessing the effectiveness of the fulfillment by each employee of his or her official functions. The main goals of an effective assessment system are the following: the impact on staff motivation through the feedback system of supervisor - subordinate; planning professional training by identifying deficiencies in the skill level of employees and the development of corrective measures; planning professional development and employee career by drawing up individual development plans and career; well-informed decision-making on remuneration, promotion or dismissal.

Keywords – personnel, competence, assessment, method, indicators

Отбор и оценка будущих сотрудников являются одними из основных процессов в системе управления всей организацией, поскольку в результате правильного выбора формируется коллектив - важнейший фактор достижения предприятием успехов в ее деятельности. Существует много эффективных методов подбора персонала, такие как рекрутинг, временный персонал, прелиминаринг<sup>5</sup> и другие [1]. «АК Транснефть» в качестве метода отбора персонала использует сотрудничество с профессиональными училищами разных регионов. Данный метод заключается в том, что организация производит поэтапный отбор кандидатов, после обеспечивает им место прохождения практики и гарантирует трудоустройство. Таким образом «АК Транснефть» набирает сотрудников среднего и низшего звена.

В научных трудах в области управления персоналом процедуры отбора и оценки сотрудников описываются вербально или с помощью произвольно выполненных рисунков. В то же время, использование стандартных методологий графического моделирования в работах по менеджменту, встречается достаточно редко. Для создания модели будет использоваться нотация IDEF0, принятая в

---

<sup>5</sup> Preliminary (preliminary) - привлечение к работе посредством производственной практики и стажировки перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников вузов).

России в качестве стандартной методологии функционального графического моделирования бизнес-процессов [3].

Прежде всего, следует рассмотреть взаимосвязь отбора и оценки персонала, с другими процессами в организации. Во-первых, должны быть разработаны общие требования к кандидатам, при помощи которых будет происходить отбор. Потенциальный студент целевого направления «АК Транснефть» не должен иметь судимости и медицинских противопоказаний, у него обязательно должно быть полное среднее образование[2]. Только при соблюдении перечисленных условий, комиссия будет продолжать изучение резюме. Во-вторых, для составления социальных и психологических требований следует проанализировать деятельность организации в целом, а также особенности специальностей, имеющих на предприятии. На основе анализа определяются задачи, обязанности и мера ответственности каждой профессии, поскольку «АК Транснефть» осуществляет расширенный список направлений деятельности, например, специалисты и рабочие, обслуживающие оборудование, установленное на объектах строительства, а также в части реализации программы технического перевооружения и капитального ремонта объектов и узлов связи АО. В зависимости от сложности профессии складывается социально-психологический портрет личности. Также следует проанализировать особенности осуществления трудового процесса, обращая внимание на такие факторы, как:

- неблагоприятные воздействия техногенного характера на организм, возникающие при осуществлении трудовой деятельности;
- риск для жизни сотрудника;
- наличие определенных физиологических характеристик и состояния здоровья, необходимых для исполнения трудовых обязанностей по некоторым профессиям (электросварщик ручной сварки);
- неблагоприятные климатические условия;
- эксплуатация дорогостоящего и технологически сложного оборудования.

Эти и другие факторы должны быть учтены в обязательном порядке, поскольку они определяют стрессоустойчивость личности и другие психологические аспекты. В-третьих, прохождение тестирования по общеобразовательным предметам является последним обязательным условием отбора кандидатов профессиональных училищ АК «Транснефть». Затем необходимо определить круг лиц, устанавливающих требования к кандидатам. Как правило, это сотрудники отдела кадров, представители образовательного учреждения, в которое проводится набор, психологи, специалисты службы безопасности и врачи различных специализаций. На рисунке 1 показана IDEF0 модель процесса формирования перечня требований к должности.

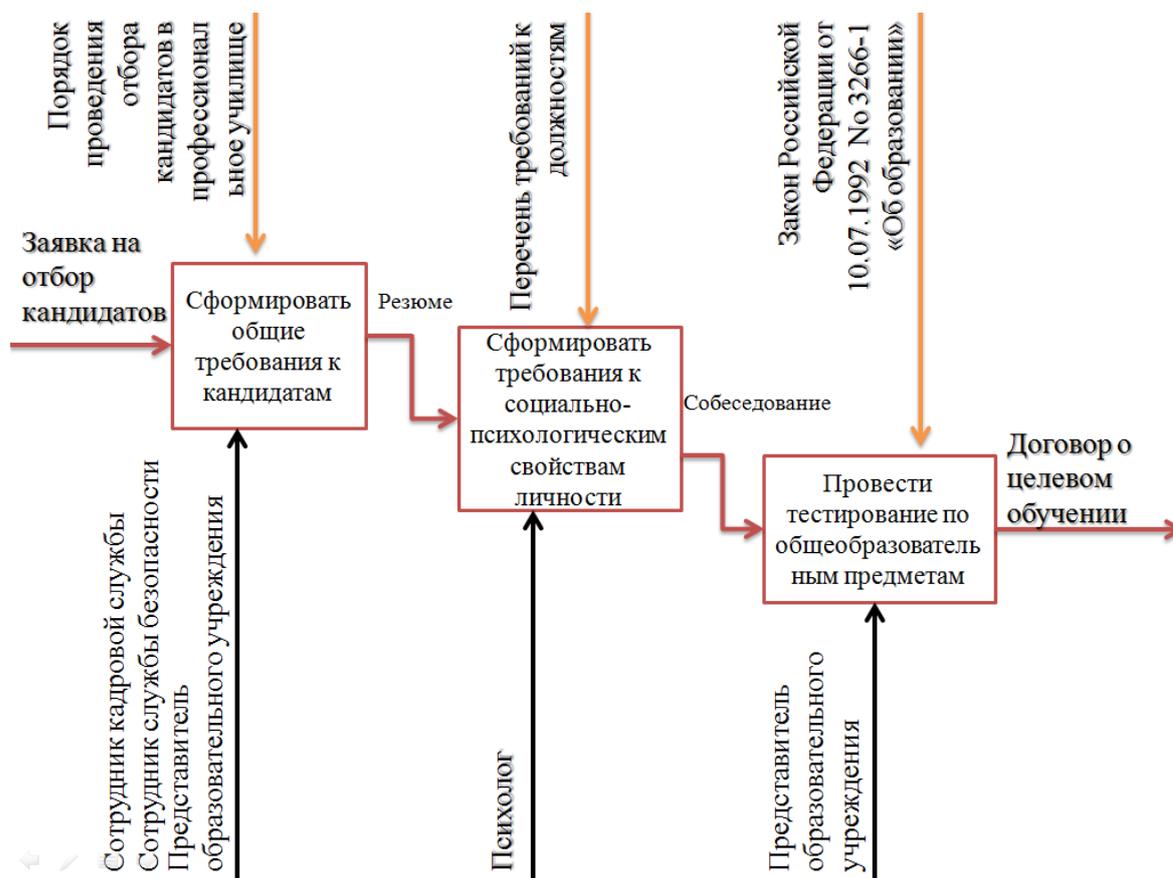


Рисунок 1. Формирование требований к кандидатам

Приведенная на рис.1 IDEF0 модель выполнена с учетом положений современных теорий управления персоналом, согласно которым учет социальных и психологических факторов является обязательным при анализе процессов управления в организации. Перечень требований, сформированный для кандидатов, является управляющим потоком для выбора методов, по которым будет проводиться отбор и оценка претендентов. Благодаря IDEF0 графическая модель отражает логику и взаимосвязь выполняемых управленческих процессов.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Современные методы подбора персонала [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/sovremennye-metody-podbora-personala>
2. Профессиональный подход: кадровая политика ОАО «АК «Транснефть» [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.up-pro.ru/library/personnel\\_management/strategy/professionalnyj-podhod.html](http://www.up-pro.ru/library/personnel_management/strategy/professionalnyj-podhod.html)
3. РД 50.1.028-2001. Методология функционального моделирования IDEF0. Руководящий документ. Издание официальное. – М.: ИПК Изд-во стандартов, 2000. –75 с.