

При этом необходима целенаправленная работа по освещению инвестиционных возможностей и нужд хозяйствующего субъекта. Важна и специальная работа со средствами массовой информации: они обычно заинтересованы в сенсационных сведениях, поэтому данные об успехах в привлечении инвестиционного капитала часто менее заметны, чем данные о неудачах [2].

Таким образом, если хозяйствующий субъект проводит активную политику по поиску инвесторов, то есть проявляет свою явную заинтересованность в инвестициях, предпринимает удачные имиджевые ходы, направленные на обозначение своей значимости и активной позиции на рынке, заботится о деловой репутации перед потребителями и партнерами, он приобретает большие преимущества в борьбе за привлечение денежных средств.

Библиографический список

1. Волков, А.С. Создание рыночной стоимости и инвестиционной привлекательности [Текст] / А.С. Волков, М.М. Куликов, А.А. Марченко. М.: Вершина, 2007. 304 с.

2. Тульчинский, Г. PR фирмы: технология и эффективность [Текст] / Г. Тульчинский. СПб.: Алетейя, 2001. 304 с.

УДК658.3:338

Л.А. Ларионова, М.Н. Гамрекели, А.А. Зырянова
(L.A. Larionova, M.N. Gamrekely, A.A. Ziryanova)
УГЛТУ, Екатеринбург
(USFEU, Ekaterinburg)

ПОРЯДОК ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ СРЕДНЕГО УРОВНЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СТРУКТУР (THE ORDER OF PROFESSIONAL TAKEOFF THE AVERAGE LEVEL MANAGERIAL PERSONNEL FOR ADMINISTRATIVE STRUCTURES)

Правильно подобранные специалисты на должности руководителей структурных подразделений обеспечивают эффективную работу предприятия. Стратегию развития предприятия необходимо согласовывать с кадровой политикой, которая должна иметь плановый характер. Названы этапы подбора кадров и раскрыто их содержание.

Correctly selected specialists on the principal posts of structural divisions, provide effective operation of the enterprise. Strategy of the enterprise development should be coordinated with personnel selection which should have planned character. Stages of personnel selection are termed and their content is opened.

Привлечение и подбор кадров на руководящие должности структурных подразделений являются одной из центральных функций органов управления предприятием. Именно правильно подобранные специалисты этого среднего управленческого уровня, реализуя стратегические решения руководителей предприятия, осуществляют оперативное руководство структурными подразделениями и принимают такие организационные и технические решения, которые должны обеспечить эффективную работу предприятия. Ошибки этих руководителей могут привести к нарушениям управляемости предприятием, ухудшению психологического климата, возникновению конфликтных ситуаций в коллективе, травматизму, браку, авариям, техногенным катастрофам.

От профессионализма специалистов по персоналу зависит, насколько соответствуют индивидуальные свойства назначаемого лица тем требованиям, которые предъявляются к претенденту на эту должность. Особенно важно соблюдение этого условия при назначении руководящих работников.

Стратегически правильно, если кадровая политика предприятия будет согласована с планами его развития. В этом случае процесс работы по подбору кадров начинается с осознания руководством предприятия потребности в новом персонале и в разработке плана кадрового наполнения коллектива предприятия. При этом следует учитывать, какие работники и на какой стадии развития предприятия будут востребованы.

Планирование предусматривает осуществление нескольких последовательных этапов:

- определение специфики востребованных должностей с учетом профиля специальностей;
- определение должностных обязанностей и функций этих специалистов;
- разработку психофизических характеристик лиц, которые должны будут работать на планируемых должностях;
- разработку научно обоснованной методики тестирования претендентов на эти должности;
- изучение возможностей рынка труда для обеспечения предприятия необходимыми кадрами.

Разработка психофизических характеристик включает определение свойств, которыми должен обладать претендент, их ранжирование по степени важности и определение отрицательных качеств, которых ни в коем случае не должен иметь претендент.

При разработке методик тестирования необходимо привлечение специалистов в этой области. Возможно применение стандартных апробированных методик профессионального отбора.

Исследуемый потенциальный рынок труда должен быть достаточно объемным, что позволит расширить возможности выбора нужных специалистов. Работники кадровой службы должны регулярно изучать рынок кадровых предложений, поступающих из средств массовых информационных средств, и вести картотеку кадрового потенциала для предприятия. В ряде случаев целесообразно опираться на собственные трудовые ресурсы предприятия и организовывать заблаговременную целевую подготовку сотрудников из собственного резерва, при этом обеспечивая им карьерный рост.

Необходимо перед введением новых профессий и должностей изучать эффективность существующей структуры управления предприятия, объективно оценивая напряженность труда руководящих работников структурных подразделений, и по результатам анализа вносить изменения в должностные положения как для действующих, так и для вновь принимаемых работников.

Алгоритм отбора руководящих кадров структурных подразделений можно представить следующим образом:

- 1) *первичный отбор по формальным признакам;*
- 2) *собеседование с сотрудниками отдела кадров;*
- 3) *составление досье на претендента;*
- 4) *собеседование с вышестоящим руководителем предприятия;*
- 5) *тестирование;*
- 6) *работа в течение испытательного срока;*
- 7) *решение о найме на руководящую должность.*

Первые две процедуры представляют собой предварительный этап профессионального отбора, который осуществляют работники отдела кадров.

На последующих этапах собеседование проводит вышестоящий руководитель предприятия с привлечением специалистов, с которыми будет функционально связан вновь принимаемый на работу руководящий работник.

УДК658.3:338

А.А. Зырянова, М.Н. Гамрекели, Л.А. Ларионова,
(A.A. Ziryanova, M.N. Gamrekely, L.A. Larionova)
УГЛТУ, Екатеринбург
(USFEU, Ekaterinburg)

**СПЕЦИФИКА РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ МАЛЫХ ФОРМ
(SPECIFICITY OF THE PRINCIPAL OPERATION IN THE SMALL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS)**