

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

АНАЛІЗ МЕТОДІВ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Анотація. Розглянуто основні методи підбору персоналу, визначено їх позитивні та негативні сторони при застосуванні на підприємствах.

Аннотация. Рассмотрены основные методы подбора персонала, определены их положительные и отрицательные стороны при применении на предприятиях.

Annotation. The main methods of recruitment are considered, positive and negative aspects of them when they are used by enterprises are identified.

Ключові слова: підбір персоналу, методи, позитивні сторони, негативні сторони.

Практично усі компанії мають потребу в підборі персоналу. Керівник успішної фірми ніколи не розповість про свій метод підбору кандидатів, оскільки кожен приходиться до свого способу шляхом спроб та помилок. Тому підбір кадрів є найважливішою функцією процесу управління. Вибір технології та якісного інструментарію для забезпечення оперативного та ефективного підбору персоналу є головною проблемою кадрових спеціалістів. Актуальність питання, що розглядається, обумовлена необхідністю виявлення найефективнішого методу підбору співробітників для злагодженого функціонування всього підприємства.

Метою даної статті є розгляд та обґрунтування основних методів підбору персоналу, які допоможуть у формуванні кваліфікованого складу працівників фірми.

Підбір персоналу – це процес залучення більш-менш придатних кваліфікованих працівників для подальшої їх оцінки та приймання на роботу.

Проблемою підбору персоналу займалися багато закордонних та вітчизняних вчених, до числа яких належать Р. Дафт, Магура Г. І., Самігін С. І. та Кібанов А. Я.

Існує ряд основних методів підбору персоналу, які використовуються найчастіше (рисунок).



Рис. Методи підбору персоналу [1]

При підборі персоналу необхідно враховувати цілі та завдання підприємства. Важливо провести аналіз ринку праці та врахувати рівень конкурентоспроможності професійної сфери.

Часто стимулюючим фактором при підборі кандидатів є бюджет, який організація спроможна виділити на пошук фахівця. Тому важливо визначити кадрову стратегію компанії виходячи з її цілей і завдань. Крім того, перед прийняттям кадрових рішень слід провести аналіз ринку праці та врахувати рівень конкуренції у тій чи іншій професійній сфері [2].

Багато компаній шукають кандидатів на заміщення вакансій у своєму ж колективі. В даному випадку мова йде не про первинні посади, а про вакантні місця керівників середнього та вищого рівнів. Вакансії з'являються як наслідок ротації персоналу або введення нових посад з розвитком компанії [3]. В цих умовах керівництво звертає свою увагу на вже працюючих в організації співробітників. 50 % компаній використовують цей метод пошуку, адже він, як правило, не потребує значних фінансових витрат, сприяє укріпленню колективу компанії. Однак даний прийом обмежує вибір, не дає припливу нових сил [2].

Також найбільшою популярністю користується розміщення оголошення у засобах масової інформації. Організації відзначають відносну дешевизну даного методу пошуку кандидатів і досить швидкий відгук на оголошення, хоча такий метод має і недолік – безліч нерелевантних відгуків, тобто великий потік людей, які не відповідають висунутим вимогам, і пов'язані з цим суттєві витрати внутрішніх ресурсів організації [2].

Близько 88 % компаній користуються послугами агентств з підбору персоналу, хоча вважають цей метод досить дорогим і тривалим. При звертанні до агентств успіх підбору залежить від того, наскільки чітко сформовані вимоги до кандидатів, наскільки правильно їх розуміє менеджер агентства, що працює з компанією-замовником, від його

Безперечною перевагою даного методу є той факт, що на співбесіду приходять люди, які пройшли попередній відбір [3]. Більшість підприємств вважають за краще працювати з уже перевіреними партнерами-агентствами, послугами яких вже довелося неодноразово користуватися. Такі агентства добре уявляють собі ситуацію на ринку праці, специфіку бізнесу компанії, її структуру і стратегію [2].

За допомогою Internet-ресурсів ведуть пошук кандидатів близько 50 % організацій. Цей метод маловитратний, однак вимагає певних витрат часу і знання принципів електронного рекрутингу [2]. Найбільш ефективним може бути пошук у найпоширеніших соціальних мережах. Деякі організації мають свої сайти, де розміщують потрібні вакансії. Однак доступ до Інтернету є не у кожного громадянина, що веде пошук роботи.

Не менше 40 % фірм, що ведуть пошук кандидатів на заміщення вакантної посади, керуються рекомендаціями співробітників підприємства. Даний метод не потребує фінансових витрат, забезпечує високий ступінь сумісності прийнятого персоналу з компанією за рахунок існуючих контактів з уже працюючими спеціалістами. Однак рядові співробітники, що рекомендують кандидата, не є професіоналами в підборі персоналу, можуть не знати посадових обов'язків по вакансії, що не дозволяє підібрати персонал високого професійного рівня. В основі підбору по знайомству є не професіоналізм найманого персоналу, а особиста вигода [3].

Крім цього, 33 % організацій звертаються за рекомендаціями до колег, партнерів та знайомих, 28 % вдаються до допомоги наявної в компанії бази даних кандидатів [2].

Для залучення нових кандидатів 17 % підприємств беруть участь у ярмарках вакансій, проводять презентації для студентів старших курсів. При серйозній підготовці подібних ярмарок можливо привернути увагу багатьох потенційних робітників. По-перше, провести презентацію власної компанії для зацікавлених у роботі людей; по-друге, звернутися до широкого кола слухачів, по-третє, провести попередні переговори з кандидатами [4, с. 40].

Пошук у навчальних закладах дає можливість притоку нових креативних сучасних ідей, однак потребує більшого часу на входження спеціаліста на посаду при недостатності професійного досвіду. Більшість організацій готові зрощувати для себе кадри з числа молодих спеціалістів, що поступово пізнають етапи виробництва [2, с. 40].

Усі вищевикладені методи дають роботодавцю можливість залучити найбільшу кількість релевантних кандидатів і забезпечують їм максимальний вибір, що дозволяє закрити вакантні місця.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. <http://www.director-info.ru/>. 2. Нікольська Є. Підбір персоналу без помилок. Ч. 1. Методи підбору кандидатів [Електронний ресурс] / Є. Нікольська, М. Прибилова // The Career Forum. – Режим доступу : <http://www.i2r.ru>. 3. Методи підбору персоналу [Електронний ресурс] / О. Яковлев // Робота і зарплата. – Режим доступу : <http://www.zarplata.ru>. 4. Волобуєв М. Методи пошуку персоналу / Волобуєв М. // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 4. – С. 40.