

УДК 331.108

## ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Миронова О. М., к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

**Анотація** — Розглянуто основні завдання відділу кадрів щодо вдосконалення процесу підбору персоналу на підприємстві. Наведено ключові характеристики, якими повинні володіти спеціалісти відділу кадрів. Запропонований процес підбору персоналу для сучасного підприємства.

**Ключові слова** — підбір персоналу, відділ кадрів, кваліфікаційна карта, карта компетенцій.

Управління сучасним підприємством викликає необхідність приділення значної уваги ефективному підбору персоналу. Для цього, перш за все, необхідно налагодити роботу відділу кадрів.

Питанням підбору персоналу та вдосконалення роботи відділу кадрів на підприємстві присвячено роботи вітчизняних та зарубіжних вчених: Т. Базарова, І. Грузіної, А. Єгоршина, В. Красношопки, О. Крушельницької, Т. Лепейко, О. Миронової, Г. Назарової, В. Никифорова, М. Чорної та ін.

Метою статті є розробка заходів щодо вдосконалення процесу підбору персоналу та роботи відділу кадрів.

Першочерговим завданням відділу кадрів є кадрове планування, яке повинно створювати умови для мотивації більш високої продуктивності праці та задоволення роботою. Слід пам'ятати, що кадрове планування ефективно тоді, коли воно інтегроване в загальний процес планування в організації.

В той же час, ефективне планування персоналу підприємства позитивно впливає на результати діяльності організації завдяки [1, с. 136]:

- оптимізації використання персоналу;
- удосконаленню процесу найму на роботу;
- організації професійного навчання;

скороченню загальних витрат на робочу силу за рахунок поміркованої, послідовної і активної політики на ринку праці.

Співробітники відділу кадрів підприємства повинні володіти характеристиками, що надають їм можливість оптимально виконувати покладені на них функції. На думку автора, основними характеристиками, якими повинні володіти спеціалісти відділу кадрів в сучасних умовах, є наступні:

1. Знання бізнесу (сфери діяльності організації). Працівники відділу по роботі з персоналом повинні мати чітку уяву про потреби клієнтів підприємства, головних конкурентів галузі, розуміти специфіку виробничої діяльності, фінансові аспекти підприємства, передбачати стратегічні перспективи розвитку. Ці знання дозволять їм глибоко розуміти цілі, що стоять перед підприємством, розробляти системи управління персоналом та оцінювати їх ефективність.

2. Професійні знання та навички в сфері управління персоналом. Це та головна характеристика, яка забезпечує ефективність діяльності не лише відділу кадрів, а й усього підприємства в цілому. Основні елементи професійних знань в сфері управління персоналом відповідають складовим системи менеджменту персоналу – підбір, адаптація, професійне навчання та розвиток працівників, оцінка, мотивація співробітників.

3. Лідерство. Відділ кадрів відіграє ключову роль в управлінні сучасним підприємством, тому спеціалістам в сфері управління персоналом потрібні професійні навички в сфері планування, прийняття рішень, ефективної комунікації, вирішенні конфліктів.

4. Здатність до навчання та розвитку. Здатність до постійного удосконалення професійних знань та навичок є критичною

характеристикою для спеціалістів в галузі людських ресурсів, адже управляти процесом постійного удосконалення знань персоналу всієї організації можуть тільки люди, що володіють цим мистецтвом.

У процесі професійного відбору кандидатів на заміщення вакантних місць на підприємстві працівникам відділу кадрів, окрім посадової інструкції, вимогам якої повинен відповідати кандидат, можна порекомендувати використовувати й кваліфікаційну карту. Кваліфікаційна карта представляє собою набір кваліфікаційних характеристик (освіта, спеціальні навички – знання іноземної мови, уміння користуватися комп'ютером і т.д.), якими повинен володіти «ідеальний» співробітник для заняття вакантної посади [2]. Оскільки в процесі відбору визначити наявність кваліфікаційних характеристик набагато легше, ніж визначити наявність можливостей виконувати відповідні функції, то кваліфікаційна карта є тим інструментом, що полегшує процес відбору кандидатів. Проте кваліфікаційна карта, в основному, зосереджена на технічних характеристиках кандидата, при цьому особисті якості потенційного працівника залишаються осторонь.

Для розв'язання цього недоліку працівникам відділу кадрів також можна порекомендувати використовувати у своїй професійній діяльності й карту компетенцій. Карта компетенцій представляє собою опис особистих характеристик кандидата, його здатність до виконання тих чи інших функцій: уміння працювати в колективі, оригінальність мислення тощо [3].

Для підвищення свого рейтингу й можливостей залучення молодих спеціалістів підприємствам неодмінно потрібно запровадити такий метод роботи як виїзд до вищих навчальних закладів. В результаті виїздів до навчальних закладів, підприємство має змогу провести презентацію свого підприємства, організувати виступ керівництва, демонстрацію виробів (за допомогою роздавального матеріалу), відповісти на запитання студентів, провести співбесіди з майбутніми випускниками, які

зацікавлені в їх організації. Даний метод є ефективним, оскільки не потребує значних фінансових витрат, а надає можливість не лише провести рекламу свого підприємства, а й залучити нових працівників.

Для поліпшення організації процесу підбору працівників підприємства також необхідно приймати активну участь у заході «Ярмарка вакансій». Для цього працівникам відділу кадрів потрібно сумлінно підготувати увесь роздатковий матеріал, щоб дати змогу всім бажаючим ознайомитися зі специфікою роботи на ланах відкритого акціонерного товариства. Ще однією можливістю підвищення ефективності в системі професійного відбору кандидатів для заміщення вакантних місць є рекомендація щодо використання спеціальних тестів, перевагою яких є більш точне визначення нинішнього стану кандидата з точки зору його відповідності вимогам, які пред'являються до вакантної посади, чого, на жаль, не можна досягти за допомогою анкетних даних [4]. В загальному вигляді запропонований процес підбору персоналу сучасного підприємства може бути представлений на рис. 1.

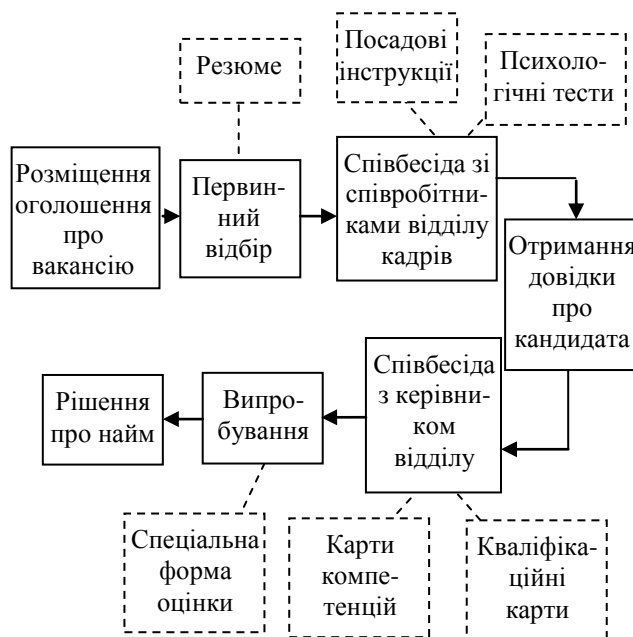


Рис. 1. Запропонований процес підбору персоналу

Отже, до можливих заходів підвищення ефективності системи підбору персоналу сучасного підприємства належать:

розширення можливостей залучення кандидатів на вакантні посади через налагодження професійних відносин з навчальними закладами міста та за рахунок активної участі у заході «Ярмарок вакансій»; запровадження використання у процесі відбору кадрів, окрім посадових інструкцій, кваліфікаційних карт та карт компетенцій; удосконалення процесу оцінки кандидатів на заміщення вакантних місць за рахунок використання спеціальних тестів.

Таким чином, сучасним підприємствам необхідно використовувати максимальну кількість методів підбору працівників, що дозволить сформувати ефективний персонал.

### Список використаної літератури

1. Никифоренко В. Г. Управління персоналом: навч. посіб. / В. Г. Никифоренко. – Одеса: Атлант, 2013. – 275 с.
2. Лепейко Т. І. Організаційна поведінка: навчальний посібник / Т. І. Лепейко, С. В. Лукашев, О. М. Миронова. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2013. – 156 с.
3. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала. Пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2014. – 176 с.
4. Методи підбору персоналу: п'ять рекомендацій [Електронний ресурс] // «CIKAVOSTI». Пізнавальний інтернет журнал.– Режим доступу: <http://cikavosti.com>.

Автори

**Миронова Ольга Миколаївна**, доцент каф. менеджменту та бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця ([olga\\_myronova@ukr.net](mailto:olga_myronova@ukr.net)).

Тези доповіді надійшли 03 лютого 2016 року.

Опубліковано в авторській редакції.