

Студент 6 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

РОЛЬ НАБОРУ, ВІДБОРУ І НАЙМУ ПЕРСОНАЛУ В УПРАВЛІННІ СУЧАСНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

Анотація. Досліджено роль та значення набору, відбору і найму персоналу в забезпеченні ефективної діяльності підприємства. Визначено складності, що виникають у процесі набору, відбору і найми персоналу на підприємстві, та механізм їх вирішення.

Аннотация. Исследована роль набора, отбора и найма персонала в обеспечении эффективной деятельности предприятия. Определены трудности, которые возникают в процессе набора, отбора и найма персонала на предприятии, и механизм их решения.

Annotation. The role of recruitment, selection and hiring of staff to ensure effective operation of the enterprise has been studied. Difficulties that we encounter in the process of recruitment are defined.

Ключові слова: набір, відбір, найм, кадрова служба.

Сучасні умови розвитку та реформування економічних і соціально-культурних сфер життя України ставлять питання набору і найму висококваліфікованих кадрів. Відбір і найм персоналу став для безлічі підприємств важко вирішуваною проблемою. Справа зовсім не в нестачі робочих рук, а в підборі грамотного, мотивованого персоналу, інакше підприємство втрачає великі гроші на нескінченних прийомах і звільнення непотрібних співробітників і це стає основною проблемою [1].

Метою дослідження є визначення складностей, які виникають у процесі набору, відбору і найму персоналу на підприємстві, та механізм їх вирішення.

Дану проблему вивчали такі автори: Кібанов А. Я., Дуракова І. Б., Нікітіна І. А., Саломатіна Н. А., К. Сьюелл, Робертсон І. Т., Л. Едварде, П. Морнель [2].

Різні автори пропонують власні визначення термінів "набір", "відбір" та "найм" працівників. Так, Кібанов А. Я. та Дуракова І. Б. вважають, що набір кадрів – це масове залучення персоналу на підприємство.

Найм на роботу – ряд дій, спрямованих на залучення кандидатів, що володіють якостями, необхідними для досягнення цілей, поставлених підприємством. Це комплекс організаційних заходів, що включає всі етапи набору персоналу, а також оцінку, відбір кадрів і прийом співробітників на роботу.

Відбір персоналу – це процес, пов'язаний з виділенням одного або декількох кандидатів на вакантну посаду серед загального числа людей, що претендують на неї. Це процес відбору кого-небудь за встановленими критеріями з використанням певних методів оцінки із загального числа працівників, що відповідають цим критеріям [2].

Дещо інше трактування пропонує Нікітіна І. А. Набір персоналу, на її думку, – це система заходів, що вживаються підприємством для залучення працівників, які володіють необхідними здібностями, знаннями, навиками і мотивацією, потрібними підприємству для досягнення поставлених цілей і завдань.

Відбір кадрів – це процес вибору з ряду претендентів на робоче місце одного або декількох, які найкращим чином підходять під критерії відбору на це місце.

На думку Саломатіна Н. А., наймання на роботу – це ряд дій, що здійснюються підприємством для залучення кандидатів, які володіють якостями, необхідними для досягнення його цілей.

Таким чином, узагальнюючи усі визначення, можна сказати, що процес найму персоналу – це процес узгодження інтересів роботодавця і працівника. Це комплекс організаційних заходів, які включають усі етапи набору кадрів, а також оцінку, відбір кадрів і найм співробітників на роботу.

Мета, яка ставиться при наборі кадрів, полягає у встановленні контактів з потенційними працівниками з тим, щоб ініціювати їх звернутися із заявою про прийом на роботу. Відбір – це частина процесу найму персоналу, пов'язана з виділенням одного або декількох кандидатів на вакантну посаду серед великої кількості людей, які претендують на дану посаду. Набрані працівники мають відповідати вимогам заявника щодо відповідності умовам і особливостям роботи.

Можна не говорити про те, наскільки важливо для будь-якого підприємства знайти таких працівників, які найкраще відповідають як вимогам тієї роботи, яку вони будуть виконувати, так і вимогам керівництва. Знайти найбільш відповідну для заняття наявної вакансії людину, яка погодиться виконувати дану роботу на запропонованих підприємством умовах її оплати, – ось мета процесу пошуку та відбору персоналу. Однак на шляху досягнення цієї ідеальної мети у вітчизняних роботодавців виникає цілий ряд перешкод.

Погано організована робота з набору, відбору і найму персоналу призводить до небажаних наслідків: високої плинності персоналу, поганого морально-психологічного клімату (конфлікти, чвари, халатне ставлення до дорученої справи і т. п.), низької трудової і виконавчої дисципліни (низька якість роботи, прогули, запізнення на роботу і передчасні уходи з роботи, низька ефективність використання робочого часу, невиконання розпоряджень керівництва).

До числа найбільш часто повторюваних проблем, що виникають перед багатьма підприємствами у сфері пошуку і відбору нових працівників, можна в першу чергу віднести такі:

1. Немає розробленої, підкріпленої відповідними процедурами і документами системи набору, відбору та

2. У багатьох підприємствах не розроблені процедури відбору нових працівників.
3. Не вистачає фінансових ресурсів для організації роботи у сфері набору, відбору та найму персоналу.
4. Недостатній досвід та рівень кваліфікації працівників, які займаються відбором персоналу.
5. Відділи персоналу багатьох підприємств не проводять систематичну роботу з вивчення потреби підрозділів підприємства в персоналі.
6. Не розроблено положення та інструкції, які регламентують роботу у сфері набору, відбору та найму персоналу.

7. При відборі нових працівників часто не використовуються чіткі критерії, що обумовлені, з вимогами професії та робочого місця.

Таким чином, набір, відбір і найм нових працівників на підприємствах, різного типу ускладнений через відсутність у них з різних причин відповідних процедур, методичного та документального забезпечення. Крім того, однією з найсерйозніших проблем є нестача кваліфікованих фахівців, здатних організувати роботу з набору та відбору персоналу.

Роботу з персоналом на підприємстві ведуть кадрові служби, тому від їхньої професійної підготовки, вміння кваліфіковано досягати поставленої мети багато в чому залежить успіх підприємства. Кадрові служби повинні вирішувати основну мету: забезпечення висококваліфікованими кадрами підприємства, їх ефективне використання відповідно до цілей підприємства, реалізацію завдань професійного та соціального розвитку [3].

Для успішного набору кадрів потрібний системний підхід з використанням декількох раціональних методик у рамках процесу найму та відбору кадрів. Цей процес складається з таких етапів:

1. Аналіз потреби в кадрах.
2. Визначення вимог.
3. Визначення основних джерел надходження кандидатів.
4. Вибір методик набору кадрів.
5. Введення на посаду [4].

Важливим фактором для забезпечення ефективності набору персоналу є наявність опису всіх робіт, їх конкретизація стосовно робочих місць, для виконання яких і підшукується відповідний працівник (обсяг роботи, можливість нервової роботи, можливість фізичної роботи).

Отже, для того щоб побудувати ефективну систему формування персоналу, перш за все, важливо зрозуміти її місце в загальній системі управління людськими ресурсами підприємства. Набір, відбір і найм персоналу не є ізольованою функцією, вони становлять самостійну цінність, і повинні бути взаємопов'язані з усіма іншими функціями управління персоналом, щоб не перетворитися на самоціль, яка здійснюється на шкоду іншим формам роботи з персоналом.

Наук. керівн. Грузіна І. А.

Література: 1. Наукова періодика України. – Режим заступу : nbuv.gov.ua. 2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация : учебное пособие / А. Я. Кибанов. – М. : Экзамен, 2006. – 416 с. 3. Документооборот у системі організації праці менеджера : навчальний посібник з навчальної дисципліни "Організація праці менеджера" / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, А. О. Гідзула та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – 236 с. 4. Одегов Ю. Г. Управление персоналом. Конкретные ситуации : практикум / Ю. Г. Одегов. – М. : Экзамен, 2007. – 192 с.