

ТЕХНОЛОГІЇ ПОШУКУ І ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Особливості створення новітніх інформаційних технологій щодо пошуку і відбору персоналу на підприємстві сьогодні перебувають у полі зору як менеджерів так і керівників будь яких підприємств. Сьогодні запровадження новітніх технологій у сфері управління персоналом неможливо уявити без використання комп'ютерної та іншої телекомунікаційної техніки, що вимагатиме внесення радикальних змін у процес пошуку і відбору персоналу для забезпечення фіксування, обробки, зберігання та передачі інформації. Нові підходи до організації менеджменту та маркетингу у сфері управління персоналом потребують створення високоефективних управлінсько-інформаційних технологій, які значно підвищать роль використання інформаційних ресурсів у різних галузях діяльності суспільства [3, с. 57].

Актуальність даного питання обумовлено тим, що для успішного функціонування підприємства і його діяльності в цілому необхідні людські ресурси. Розвиток науково-технічного прогресу, удосконалення виробництва, нові технології, привели, з одного боку, до скорочення потреби в робочій силі, на виробництво однієї одиниці продукції, а з іншого, усилили диференціацію між професіями, підвищили попит на більш кваліфіковану працю. Одним з основних етапів управління людськими ресурсами є набір кандидатів та їх відбір [2, с. 103]. Важливість процесу відбору персоналу, про яку говорив А. Файоль на початку ХХ сторіччя, підтверджують сьогоденні дані. Пошук і відбір працівників складають важливий розділ системи роботи з персоналом і мають здійснюватися на наукових засадах. Від того, яким чином проведений набір і які люди відібрані для роботи у підприємстві, залежить уся наступна діяльність в процесі управління людськими ресурсами.

Реалії сьогодення свідчать, що основні проблеми найму, оцінки, відбору та прийняття персоналу на підприємстві полягають саме в тому, що відсутній оптимальний метод відбору персоналу, тому підприємство повинно володіти всім набором прийомів і методів для залучення кандидатів і використовувати їх залежно від конкретного завдання. У зв'язку з тим, що співбесіда на сьогоднішній день є практично основним методом відбору, керівникам підприємств, менеджерам по персоналу, лінійним керівникам необхідно підвищити свою кваліфікацію в його вживанні, наповнити конкретним змістом технологію співбесіди залежно від професії або посадового рівня, відпрацювати правила опису результатів співбесіди і представлення висновків.

Також, зазначимо, що успіх будь-якого підприємства залежить від якості керівництва нею і професіоналізму персоналу який там працює. Тому основними напрямками зростання трудового потенціалу є постійне підвищення кваліфікації, нарощування професійних знань керівника, оскільки успішне управління має ґрунтуватися не лише на досвіді керівника, але і на постійному освоєнні ним нових напрямів в управлінні персоналом, налагодженні нових взаємовідносин, обміні досвідом з іншими успішними управлінцями [1, с. 70].

Процес прийому на роботу полягає в зіставленні вимог, запропонованих роботодавцем, і кваліфікації кандидата. Оскільки роботодавець пропонує місце, що гарантує визначену винагороду, то необхідно, щоб кандидат відповідав визначеним вимогам. Якщо вимоги, запропоновані організацією, і вимоги кандидата хоча б частково збігаються, відбувається їхнє зіставлення.

Керівництву будь якого підприємства необхідно проводити аналіз ефективності методів відбору, використовуючи коефіцієнт відбору. При коефіцієнті 1:2 імовірність

того, що підприємство найме на роботу працівників, які більше відповідають її критеріям, ніж коли коефіцієнт дорівнює 1:1.

Щоб програма відбору була діючою, потрібно чітко сформулювати якості працівника, які необхідні для відповідного виду діяльності. Критерії бажано сформулювати так, щоб вони всебічно характеризували працівника. "Еталонні" рівні вимог за кожним критерієм розробляються, виходячи з характеристик вже працюючого на підприємстві персоналу, що добре справляються зі своїми обов'язками. Якщо список вимог до працівника буде занадто великий, відбір може стати неможливим.

В якості критерій відбору працівників можна запропонувати наступні:

1. Освіта. Більшість керівників при прийомі на роботу при рівних показниках надають перевагу освіті. Але критерій освіченості повинен обов'язково порівнюватися з вимогами виконуваної роботи.

2. Стаж роботи, спеціальні навички.

3. Фізичні характеристики. Існують багато видів робіт, які вимагають від виконавця певних фізичних якостей. З цією метою підприємству слід виявляти фізичні і медичні характеристики працівників.

4. Персональні характеристики, типи особистості. До персональних характеристик відносяться сімейний стан, вік, стать. Крім того, роботодавці можуть надавати перевагу визначеним типам особистості для виконання різних робіт.

Прийом на роботу необхідно розпочинати з детального визначення того, хто потрібний підприємству. Традиційно в основі цього процесу лежить підготовка посадової інструкції, тобто документу, який описує основні функції працівника, що займає дане робоче місце. І при відборі керівник повинен визначити, наскільки даний кандидат здатний виконувати ці функції. З метою полегшення набору багато підприємств стали створювати додатково до посадової інструкції документи, що описують основні характеристики, які повинен мати працівник для успішної роботи на даній посаді - кваліфікаційні карти та профілі особистості.

Таким чином, проводячи узагальнення, підкреслимо, що всі методи і форми роботи з персоналом на підприємстві повинні бути спрямовані на досягнення його основної мети. Інакше кажучи, управління персоналом буде ефективним настільки, наскільки успішно співробітники використовують свій потенціал для досягнення завдань, які стоять перед підприємством. В ідеалі управління персоналом повністю здійснюється керівниками підрозділів. Однак в реальному житті практично кожне підприємство потребує внутрішньої структури, яка займається виключно цим питанням.

Список використаної літератури

1. Воронкова В.Г. *Філософія управління персоналом. Монографія* /Воронкова В.Г. – Запоріжжя. Видавництво ЗДІА, 2005. – 472с.
2. Сергієнко Т.І. *Гуманістичні чинники розвитку організації на основі адаптивної системи управління персоналом* / Т.І.Сергієнко // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: Збірник наукових праць* / Гол. ред.. В.Г.Воронкова. – Вип. 39 – Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2009. - С.55-66.
3. Сергієнко Т.І. *Управління людськими ресурсами на підприємстві в системі сучасного менеджменту* / Т.І.Сергієнко // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: Збірник наукових праць*, Вип. 51. / Гол. ред. В.Г. Воронкова; Запорізь.держ.інж.акад. - Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2012. – С.102-108.