

Бойко Л.С., магістрант гр. ПУА-17-1 мз,

Ажажа М.А., доцент, к.н.др.еж.упр. – науковий керівник

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПОШУКУ І ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ РИНКУ

Запорізька державна інженерна академія, кафедра МОУП

Задоволення потреби в персоналі зазвичай розпочинається з визначення того, хто потрібен підприємству. Традиційно для вітчизняних підприємств в основу цього процесу покладено посадову інструкцію – внутрішній правовий документ підприємства (організації), що регламентує призначення і місце працівника в системі управління, його функціональні обов'язки, права, відповідальність і форми заохочення [1].

Набір персоналу - це формування необхідного резерву кандидатів на відкриті вакансії і спеціальності. Підбір ж являє собою вибір з наявного резерву кандидатів найбільш підходящого претендента, який і посяде вакантну посаду. Багатоступінчастий підбір дає можливість: 1) виявити причини звільнення здобувача з попереднього місця роботи (зміна сфери діяльності, невисока зарплата, відносини в колективі, зміна керівництва, відсутність можливості професійного зростання та ін.); 2) визначити, чи збігаються інтереси роботодавця і здобувача. Щоб на початковому етапі сформувати правильне ставлення до кандидата і в подальшому уникнути помилок, що призводять до плинності кадрів і повторення процедур пошуку і підбору, роботодавцю необхідно зіставити свої можливості і бажання претендента. Як правило, роботодавець чекає від кандидата, що той проявить себе як досвідчений фахівець, стане підтримувати хороші відносини з колегами, прийме цінності установи і буде сприяти не тільки його ефективній поточній роботі, а й успішному розвитку в подальшому [2]. У той же час комбінація очікувань здобувача щодо майбутнього праці залежить від багатьох факторів, в тому числі від цілей і конкретної життєвої ситуації, в якій знаходиться здобувач, а також особистісних характеристик; 3) отримати інформацію про наявність у претендента шкідливих звичок. Це особливо важливо, якщо колектив організації в більшості своїй не сприймає такої поведінки. Підбір персоналу проводиться, як правило, в таких формах: набір, підбір, наймання [3]. При організації процесу підбору персоналу необхідно враховувати вплив цілого комплексу чинників: законодавчих обмежень і можливостей, специфіки підприємства, ринку робочої сили, безпосереднього оточення, місця розташування підприємства і т.д. Чим вища посада, на яку претендують кандидати, тим складніше і триваліше процес підбору.

Комплексний підхід до пошуку і відбору нових працівників передбачає вирішення, щонайменше, п'яти основних завдань: визначення кількісної та якісної потреби в персоналі з урахуванням основних цілей і можливостей підприємства; пошук можливих джерел кадрового поповнення і вибір засобів і методів, які можуть використовуватися для залучення підходящих кандидатів; розробка критеріїв для відбору кандидатів, найбільш придатних для заняття наявних вакансій; підбір або розробка методів відбору кадрів, що дозволяють найкраще оцінити ступінь відповідності кандидатів розробленими критеріями; забезпечення оптимальних умов для адаптації нових працівників до роботи на підприємстві.

1. Міждисциплінарний словник з менеджменту : навч. посіб. / [Д. М. Черваньов, О. І. Жилінська, М. В. Петровський та ін.] ; за ред. Д. М. Черваньова, О. І. Жилінської. – К. : Нічлава, 2011. – 624 с.

2. Мамонов Е. Ошибки HR-ов. Хотели как лучше... // Кадровик.ру: електрон. журн. 2017. № 2. URL: <http://www.kadrovik.ru>