

Бедрик В.К., магістрант гр. МЕН-17-1мз

Сергієнко Т.І., доц., к.п.н. – науковий керівник

МЕТОДИ ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ РИНКУ*Запорізької державної інженерної академії, кафедра МОУП*

Реалії сьогодення свідчать, що ефективність діяльності будь-якої організації залежить від значної кількості чинників. Серед них особливе місце займає проблема «людських ресурсів». В даний час, персонал організації є найбільш важливою силою сучасного виробництва, правильний підбір якого забезпечує високу вірогідність успіху діяльності організації [1, с. 56].

Проблеми технології найму, оцінки та професійного відбору персоналу висвітлені у працях багатьох вчених сьогодення, а саме: О.В. Александров, Л.М. Гатовський, О.Г. Журавльов, Є.П. Качан, І.Н. А.Я. Кібанов, О.В. Крушельницька, Г.О. Ковальова, Д.П. Мельничук, Г.Х. Попов, Я.Р. Рейльян, В.А. Розанова, В.П. Чичканов, Д.Г. Шушпанов, Г.В. Щокін, А.М. Яновський і ін., але все ж таки це питання залишається актуальним і потребує додаткового вивчення. Це пов'язане насамперед з тим, що процес добору персоналу вимагає величезних затрат, а помилки при призначеннях на посаду роблять їх ще більшими. В той же час, вибір успішних співробітників підвищує прибутковість роботи і престиж організації, знижує плинність кадрів [2, с. 103]. Вивчаючи методи добору, необхідно зазначити, що відбір персоналу необхідно відрізнити від добору персоналу. Добір кадрів – процес пошуку потенційних працівників і формування бази даних про них для наступного залучення на вакантні або на ті, що стануть вакантними, посади та робочі місця. Пошук нових кадрів повинен мати характер ретельно спланованої компанії, метою якої є проведення конкурсу серед максимально можливого числа кваліфікованих і зацікавлених претендентів. При доборі управлінських кадрів слід враховувати вироблені практикою менеджменту підходи щодо визначення вимог до кандидатів.

На підставі аналізу літератури з наукового менеджменту можна виділити методи відбору кадрів, які можна застосовувати при здійсненні добору кадрів в організації:

1. Описові методи, що передбачають вивчення кандидатів за біографічними даними, усними та письмовими характеристиками, за думкою співробітників, шляхом оцінки трудової діяльності співробітників за відповідний період, методом групової дискусії тощо. Особливо актуально застосовувати цей метод при підборі управлінців вищої ланки. Їх попередній досвід, біографічні дані впливатимуть на імідж цих осіб, а загалом і на імідж організації, яку він буде представляти.

2. Метод рангової системи, при якому якості співробітників оцінюються на базі певних критеріїв (які потрібно розробити для кожної конкретної посади).

3. Метод вільної бальної оцінки, суть якого полягає у присвоєнні певної кількості балів кожній якості за встановленою шкалою; оцінка відбувається спеціальними експертами або відповідним керівником.

4. Оцінка рівня ділових якостей, що ґрунтується на системі коефіцієнтів, за допомогою яких вимірюються якості співробітника, інші.

5. Використання професіограм (перелік та опис загальнотрудових і спеціальних вмінь та навичок, необхідних для виконання певної професійної діяльності), яка складається з 2-ох блоків: психологічної професіограми як опису самої трудової діяльності і психогам до опису вимог щодо якостей людини певної професії, виду діяльності.

6. Кваліфікаційні карти та карти компетенції (портрети або профілі «ідеальних» співробітників).

Таким чином, головною метою добору персоналу є створення резерву кандидатів на всі робочі місця з урахуванням поточних і майбутніх кадрових змін, звільнень, переміщень, виходу на пенсію, закінчення терміну контракту, змін напрямів і характеру діяльності

організації. Здійснюючи відбір, необхідно керуватись оптимальною чисельністю персоналу. Не повинно бути як недостачі, так і надлишку працівників. Недостача працівників призведе до невиконання виробничої програми, виробничого травматизму, конфліктних ситуацій у колективі, а надлишок - до збільшення фонду заробітної плати, зниження зацікавленості у якісній і висококваліфікованій праці, звільнення кваліфікованих працівників.

Література:

1. Воронкова В.Г. та ін. Філософія управління персоналом: Монографія / Під ред. В.Г.Воронкової. - Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2005. - 472с.
2. Сергієнко Т.І. Управління людськими ресурсами на підприємстві в системі сучасного менеджменту // 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