

Пасько А.М., магістрант гр. ПУА-17-1мз

Крайнік О.М. доц., к.е.н. – науковий керівник

КОНЦЕПЦІЯ НАБОРУ І ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ*Запорізької державної інженерної академії, кафедра МОУП*

Реалії сьогодення свідчать, що серед усіх видів ресурсів підприємств найчастіше виділяють трудовий ресурс як найцінніший та найвагоміший. Саме тому система управління персоналом відіграє одну з найважливіших ролей у менеджменті провідних компаній. На підприємствах усіх форм власності та видів діяльності одним з найважливіших аспектів управління персоналом є залучення необхідної кількості персоналу, що володіє потрібними саме для цього підприємства професійними та особистісними характеристиками [2, с. 193]. Для повноцінного комплектування персоналу компанії необхідно враховувати усі можливі особливості джерел, засобів та методів пошуку працівників, зіставляти таку інформацію з потребами, фінансовим становищем, особливостями виробництва та праці підприємства для прийняття виважених рішень про використання комплексу засобів, які дозволили б якнайшвидше та найякісніше знайти та залучити до роботи необхідних спеціалістів.

Численні роботи видатних зарубіжних та вітчизняних науковців присвячені широкому спектру проблем, пов'язаних з управлінням персоналом та зокрема питанням пошуку, підбору та відбору працівників підприємствами. Так над вирішенням таких проблем працювали Кібанов А., Виноградська А., Воронкова В., Мороз О., Базаров Т., Єрьомін Б., Савченко В., Грехем Х., Беннетт Р. У своїх роботах вони висвітлювали основні методи та етапи підбору персоналу, однак ними не було приділено достатньо уваги залежності використання певних методів підбору від характеристик підприємств. Проблема ефективного комплектування штату підприємства в залежності від його господарчої діяльності постає одним з найважливіших елементів системи управління персоналом.

Сучасні методи підбору персоналу можна умовно розділити на дві групи: масовий підбір персоналу і executive search. У першому випадку компанії потрібно терміново набрати велику кількість працівників. Вакансії, як правило, однотипні. Потреба в масовому підборі персоналу з'являється у організації в трьох випадках: старт роботи компанії (виробництва, торгової точки) або відкриття нової філії; проектна робота, коли в організації потрібні працівники одного профілю для проведення заходу, акції або сезонної зайнятості; при високій плинності персоналу або через зростання підприємства.

Методи підбору персоналу високої кваліфікації, керуючої ланки умовно об'єднують поняттям executive search. Це можуть бути позиції рівня як начальника відділу, так і генерального директора. Від цих кандидатів залежить успіх компанії, в них концентрується потенціал розвитку організації. Тому рекрутер використовує метод прямого пошуку персоналу, за конкретним запитом, з урахуванням всіх особливостей позиції і характеристик (як професійних, так і особистісних) фахівця, здатного впоратися з запропонованою роботою [1, с. 124]. Аналізуючи викладене, можна зробити висновок, що незважаючи на те, що багато підприємств використовують безліч нетрадиційних методів відбору персоналу, кадровики та менеджери з персоналу досить часто з недовірою ставляться до них, сумніваючись в ефективності їх застосування. І це цілком зрозуміло, адже навіть і фахівці, які пропонують такі методики, радять їх використовувати тільки для отримання додаткової інформації в сукупності з традиційними методами підбору персоналу, ні в якому разі не обираючи нетрадиційну методику в якості основної й покладатися лише на її результати.

Література:

1. Зеленков А.В., Кононенко А.В., Налапко М.М. Організація набору та відбору персоналу // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2008. – № 3. – С. 125-135;
2. Сергієнко Т.І. Управління людськими ресурсами на підприємстві в умовах сьогодення //

Сучасний менеджмент: проблеми та перспективи розвитку: матеріали 3-ої Всеукраїнської наук.-практ. конф. / упоряд. Боліла С.Ю., Шепель Т.С. – Херсон, ДВНЗ «ХДАУ». - 21.05.2018: тези доповідей. – 2018. – С. 192-194.