

ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ ДО ПІДБОРУ І ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Платонов В.П.

Науковий керівник - к.е.н, доцент Мізіна О.В.,
Донецький національний технічний університет

З моменту утворення і в процесі функціонування підприємства (організації) постійно залучають нових працівників на зміну тим, що з різних причин їх покинули, а також у зв'язку з розширенням обсягів виробничо-господарської діяльності. Ці процеси є керованими і полягають у цілеспрямованому підборі й відборі кадрів. Процеси підбору й відбору кадрів повинні ґрунтуватися на наукових засадах, оскільки помилки, допущені у їх здійсненні, негативно позначаються на ефективності роботи організації і на соціально-психологічному кліматі колективу. Крім того, одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності організації на ринку є її спроможність постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників. Це визначає актуальність проведення відповідного дослідження.

У процесі підбору персоналу виділяють такі етапи: 1) описання вакансії; 2) визначення стандартів якостей необхідних для майбутнього працівника; 3) вибір методу пошуку кандидатів; 4) створення резерву кандидатів; 5) аналіз резюме та анкетних даних; 6) оцінювання кандидатів; 7) аналіз даних; 8) прийом на роботу кращих кандидатів.

Відомо декілька основних методів пошуку кандидатів, найефективнішими з яких є:

- пошук через засоби масової інформації та інтернет (на даний час метод є найбільш поширеним, оскільки не потребує великих часових чи фінансових витрат);
- залучення випускників ВНЗ (використовується у великих організаціях, які мають можливість співпрацювати з вищими навчальними закладами);
- звернення в рекрутингові та кадрові агенції;
- пошук всередині організації (використовується при можливості підвищення за посадою працівника);
- пошук серед родичів (знайомих) чи за рекомендаціями близьких людей.

Пошук кандидатів є підґрунтям до їх підбору. Підбір починається з аналізу списку кандидатів з точки зору їх відповідності вимогам організації до майбутніх працівників. Існує ряд принципів, якими слід користуватись при підборі персоналу: 1) пошук не ідеальних кандидатів, яких у природі не існує, а тих, які найбільш підходять для даного робочого місця, посади; 2) відмова від найму нових працівників незалежно від кваліфікації й особистих якостей, якщо в них немає потреби; 3) забезпечення відповідності індивідуальних якостей претендентів до вимог, які потрібні для даної роботи (освіта, стан, досвід, а інколи й стать, вік, стан здоров'я).

Підбір персоналу частіше за все здійснюється поетапно, ніби відкидаючи на кожному етапі менш підходящих кандидатів.

Існують традиційні і нетрадиційні способи відбору персоналу до складу працівників підприємства чи компанії. До базових традиційних методів відбору персоналу належать: резюме, співбесіда, анкетування, центри оцінки, тестування. У сучасних умовах більшість компаній не обмежується традиційними методами відбору персоналу. Все частіше до співбесіди та резюме додаються нетрадиційні способи перевірки кандидатів на посаду. Потенційний співробітник, ідучи на співбесіду, навіть не здогадується, які «випробування» чекають на нього під час співбесіди чи одразу після неї. Іноді нетрадиційні методи використовують навіть замість традиційного тестування, анкетування чи співбесіди. Таким чином роботодавець намагається підібрати найбільш гідних з претендентів.

Щороку розробляються все нові й нові способи відбору персоналу. До переліку нетрадиційних методів відбору персоналу відносяться: brainteaser-інтерв'ю, фізіогноміка, соціоніка, графологія, вивчення відбитків пальців, шокове інтерв'ю.

Наприклад, у великих компаніях та при відборі на посади, які потребують стресостійкості, використовують шокове інтерв'ю, при якому завдання HR-менеджера – створити стресові умови для претендента та проаналізувати реакцію та поведінку кандидата у стресовій ситуації (роботодавець може значно запізнитися на співбесіду, може зневажливо ставитися до заслуг кандидата і т.і). Проте після проходження такого інтерв'ю роботодавцям рекомендується зізнатися про цілі такого «шокового дослідження».

Brainteaser-інтерв'ю передбачає вирішення завдання на логіку або відповіді на питання, що не стосуються теми розмови. Зазвичай використовують у сферах, де необхідно проявляти кмітливість та винахідливість, здібність аналітично мислити, пропонувати інновації для розвитку компанії.

Фізіогноміка та графологія частіше за все використовуються як допоміжні методи, хоча, наприклад у Франції метод графології вважається традиційним для прийняття кандидата на посаду.

Метод соціоніки стверджує, що існує 16 типів сприйняття та обробки інформації, що відповідають 16 соціотипам людей, які поведуться однаково в однаковій ситуації, тому що в них співпадають мотиви, що підштовхують їх до прийняття рішення. Але ця методика достовірна лише на 80%, так як на людину також впливає виховання та оточення.

Не розповсюджений метод у країнах пострадянського простору - вивчення відбитків пальців. Він передбачає аналіз рисунка на пальці людини, що допомагає визначити характер людини. Існує й думка про те, що кількість завитків на цьому рисунку є свідомством коефіцієнту розуму людини.

Можна передбачити, що ці методи не можуть використовуватися автономно від інших методів як самостійний інструмент, а є допоміжними інструментами у комплексі з традиційними методами [1, с. 82].

Важливо зазначити, що нетрадиційні методи відбору персоналу дають можливість розкритися кандидату більше, що зменшує ризик загострення

конфліктів у колективі, знижує плинність кадрів на підприємстві та підвищує якість процесу відбору персоналу

Великий інтерес представляють підходи до підбору й відбору персоналу, що використовуються у розвинених країнах. Так у США основна увага приділяється спеціалізованим знанням та професійним навичкам. При прийманні на роботу потенційні кандидати мають пройти тестування для виявлення професійної підготовки, причому кожне підприємство розробляє свої власні критерії відбору персоналу та порядок найму. Після чого проводять введення на посаду, коли робітника ознайомлюють з його обов'язками згідно інструкції, що мають вузьку спеціалізацію, та не знайомлять з діяльністю підприємства в цілому та її організаційною культурою [2]. Тобто значна увага приділяється вузькій спеціалізації як робітників і менеджерів, так і інженерів. Це закриває доступ до просування по рівнях управління, що призводить до плинності кадрів. Американські підприємства шукають спеціалістів, знання та опит яких можуть бути використані в будь-якій іншій фірмі на схожій роботі й професійна мобільність персоналу розглядається позитивно.

Слід визначити, наскільки цей досвід доцільно використовувати в реаліях української економіки та чи можна його адаптувати стосовно окремих галузей діяльності, можливо тих, що не потребують досить високої кваліфікації, але потребують спеціалізованих знань в умовах високої мобільності персоналу (інтернет-магазини, оператори відділень Нової Пошти й т.і).

Список використаних джерел.

1. Колот О.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: [монографія] / О.М. Колот. – К.: КНЕУ. 2005. – 230 с.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 463 с.