

КЛЮЧОВІ ЕТАПИ Й МЕТОДИ ПІДБОРУ ТА ВІДБОРУ КАДРІВ ПІДПРИЄМСТВОМ

На підприємстві формується потреба в кадрах, що задовольняється пропозицією персоналу різних структурних підрозділів підприємства або кадрами за його межами. Попередньо встановлена потреба в кадрах розглядаються як визначальний етап найму на шляху її забезпечення. За ним слідує процес професійного відбору, оскільки кадри, які потрібні підприємству, повинні мати досить конкретні компетенції. Підприємство влаштовують лише ті кадри, професійні компетенції яких відповідають вимогам вакантних робочих місць.

Фахівці виділяють кілька причин, за якими проведення відбору кадрів вважається типовим станом задоволення потреби підприємства в кадрах. Перша з них – це вимога ефективності. Якщо під час професійного відбору кадрів не вдається виділити з числа кандидатів тих, які володіють потрібними здібностями, то навряд чи в майбутньому від них можна очікувати особливої віддачі в роботі. Треба зважати на те, що відсів небажаних кандидатів починається саме з моменту їх попередньої перевірки, а не тоді коли вони вже стали співробітниками підприємства.

Другою вагомою причиною виступає значна затратність набору персоналу. За підрахунками зарубіжних експертів загальні витрати прийому на роботу кожного працівника з числа адміністративно-управлінського персоналу складають за різними оцінками 40–70% від його річного посадового окладу [1]. Дещо меншими є витрати з прийому на роботу робітничих кадрів, але і вони досить відчутні, а тому цілком природним є прагнення звести їх до мінімуму.

Третя причина криється в юридичній особливості найму. Так, з одного боку, при прийомі на роботу незаперечним є дотримання вимог закону про рівність прав кандидатів. З іншого боку, частіше проявляється упередженість роботодавців до окремих кандидатів. В будь-якому випадку механізм здійснення найму працівників потрібної кваліфікації включає цілу систему методів, що враховують особливості внутрішнього та зовнішнього ринків праці.

До найбільш вживаних методів відбору кадрів відносять [2]: опитування на основі анкетування, інтерв'ювання, співбесіду, тестування, документальний та графічний методи тощо.

В опитуванні кандидатів на вакансію має місце рекламний аспект діяльності підприємства та безпосередньо професій, які на даний час йому потрібні. Якщо підприємство за допомогою цього методу вміло пропонує роботу, то тим самим воно збільшує свою привабливість для майбутніх рекрутів. Окрім того, за рахунок проведення опитування можна піднести роль тих, хто надалі буде виконувати свої функції в межах підприємства. Тобто опитування спрямоване на відбір, обмеження і формування контингенту зовнішнього резерву на заміщення вакантних робочих місць. Тому важливо окреслити контингент зовнішнього резерву, щоб чіткіше визначити його склад, з якого потрібно вибрати частину найбільш підходящих кандидатів.

Метод співбесіди вважається одним із різновидів інтерв'ювання та доволі слабким, але широко розповсюдженим засобом виявлення підходящих кандидатів. Справа в тому, що спеціалісти, які проводять співбесіди в односторонньому порядку, складають свої враження про осіб, які беруть участь в опитуванні. Вони, як правило, не є спеціалістами, що в тонкощах розуміють предмет професії, а також погано уявляють наслідки власних рішень щодо кандидатів.

Загалом співбесіда має відповісти на питання, на скільки зацікавленим виявився претендент на вакансію, та чи він здатний належним чином виконувати свої посадові обов'язки. При цьому ще й виникає потреба в порівнянні кількох кандидатів для виявлення того, який краще справиться зі своїми обов'язками, з огляду на його професійні навички, здібності, знання, кваліфікацію, попередній досвід роботи, наявність спеціальної підготовки. Після складання детального плану, заснованому на вимогах до персоналу, важливо відпрацювати техніку проведення бесіди з претендентом. Її реалізація потребує оволодіння навичками спілкування з кандидатами для отримання повної інформації про них, як майбутніх працівників. За результатами опитування складається звіт, що є підставою для ухвалення остаточного рішення про затвердження того чи іншого претендента на вакансію.

Список літератури:

1. Менеджмент персоналу: навч. посібн. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.

2. Методи підбору персоналу: п'ять рекомендацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cikavosti.com/metodi-pidboru-personalu-p-yat-rekomendatsiy>. – Дата звертання: 13.11.16.