

НАПРЯМИ ПРОФЕСІЙНОГО ПІДБОРУ КАДРІВ, ЇХ СИЛЬНІ ТА СЛАБКІ СТОРОНИ

Професійний підбір кадрів є однією з найбільш відповідальних ділянок кадрової роботи на підприємстві. Він має важливе значення при управлінні людськими ресурсами, оскільки від нього багато в чому залежить подальша діяльність підприємства, бо тільки за наявності кваліфікованого персоналу можливо добитися найкращих результатів і поставлених завдань [1].

Відповідальність за професійний підбір кадрів повністю лягає на плечі менеджера з персоналу (HR-менеджера) чи служби персоналу. В його роботі особливо важливо вміти роз'яснити претенденту суть майбутньої роботи, інакше можна витратити багато часу на прийом кандидатів і бесіди з людьми, що не мають потрібної кваліфікації.

У більшості випадків працівників підбирають інтуїтивно, за порадою знайомих або колег по роботі, за направленням служби зайнятості, за зовнішніми ознаками претендентів. Відсутність апробованих методик підбору кадрів інколи навіть приводить до такої ситуації, коли менеджер з персоналу вирішує не закривати вакансію, ніж брати на неї працівника, що не підходить для виконання виробничих завдань.

Тому важливо ще на етапі професійного підбору встановити потенційну відповідність працівника займаній посаді. Ця робота може бути ефективною тільки в тому випадку, якщо вона ґрунтується на правильній оцінці наявності в кандидатів усіх якостей, необхідних для конкретних робочих місць.

Значимість правильного підходу до вирішення питання професійного підбору кадрів пов'язана з високою вартістю робочої сили, тому, насамперед, необхідно точно визначити, чи потрібна та чи інша людина підприємству. Набагато дорожче коштуватиме неввірено ухвалене рішення (наприклад, коли людина через декілька місяців заявить про своє бажання звільнитися з роботи). Не можна не враховувати й бажання кожного працівника рухатись по службових сходах. І якщо підприємство не надасть такої можливості власним працівникам, то кращі з них звільняться.

До переваг підбору персоналу всередині підприємства відносять [2, с. 288]:

– можливість професійного просування, згуртованість персоналу, сприятливий морально-психологічний клімат у трудовому колективі підприємства;

– незначні витрати коштів при здійсненні професійного підбору кадрів;

– знання особливостей виробництва чи системи надання послуг;

– знання співробітників та їх професійних можливостей;

– швидке закриття оголошених вакансій.

У свою чергу до недоліків професійного підбору персоналу всередині підприємства відносять:

– обмеження кола претендентів внутрішньофірмовим ринком праці;

– високі витрати на підвищення кваліфікації працівників;

– можливі розчарування серед колег у випадку розуміння недосконалості відбору і відповідно відчуття несправедливості його результатів;

– бажання не відмовити співробітникам, які пропрацювали тривалий час на підприємстві, навіть якщо вони є не найкращими кандидатами для тієї чи іншої вакансії.

Коли кандидатів на вакансії з внутрішньофірмового ринку праці немає або менеджери вищої ланки з певних причин не бажають призначити на посади своїх співробітників, звертаються до інших можливих джерел, зокрема залучають працівників із зовнішнього ринку праці.

Переваги підбору персоналу з-за меж підприємства є:

– велика можливість вибору підходящих кандидатів;

– нові імпульси для підприємства.

Тоді як до недоліків професійного підбору кадрів ззовні варто віднести:

– великі витрати при наборі кадрів;

– велика чисельність прийнятих працівників із зовнішнього ринку праці сприяє плинності персоналу;

– можливий негативний вплив на морально-психологічний клімат у колективі;

– багато часу витрачається на випробувальний термін через відсутність необхідних стартових професійних знань і практичних умінь у нових співробітників;

– нові працівники не мають повного уявлення про характер і особливості виробництва;

– закриття вакансій потребує великих затрати часу менеджера з персоналу.

У цьому аспекті залучення працівників ззовні буде кращим. Для тих працівників, які відбираються ззовні, застосовують такі критерії оцінювання професійної компетентності, як:

1. Професійна освіта і виробничий досвід.

2. Манера поводитися (триматися) у різних ситуаціях.

3. Цілеспрямованість.

4. Інтелектуальні здібності.

5. Вміння вести ділову розмову як її ініціатор або рівноправний співрозмовник.

6. Професійна придатність.

Вважається, що підбір ззовні, як правило, обходиться для підприємства дорожче. Якщо ми пропонуємо роботу людині з іншого підприємства, то одночасно потрібно запропонувати їй і велику заробітну плату.

Якщо претендент ззовні підходить, то ефект досягається, насамперед, за рахунок накопиченого ним досвіду

роботи на іншому підприємстві. Він уже знає, як вирішуються подібні проблеми, оскільки мав можливість брати участь при розв'язанні аналогічних проблем на попередньому робочому місці. Тому ми по суті беремо людину, яка може зробити істотний внесок у розвиток нашого підприємства.

Таким чином, інтуїтивні методи підбору кадрів не можуть бути прийнятними для формування стабільного трудового колективу на підприємстві. Підбирати персонал потрібно на основі плану з персоналу, розроблених профілів посад і т.д. При професійному підборі потрібно визначати також майбутні потреби у кадрах. Розуміючи усі переваги та недоліки професійного підбору кадрів з внутрішнього та зовнішнього ринків праці, видається досить раціональним застосовувати їх комплексно.

Список використаної літератури:

1. Мальбе В.В. Професійний підбір кадрів як запорука успішної діяльності підприємства [Електронний ресурс] / В.В. Мальбе, А.В. Холодницька // Науковий огляд. – 2017. – №4 (36). – Режим доступу: <http://oaji.net/articles/2017/797-1496297643.pdf>. – Дата звертання: 22.10.18.
2. Пуцентейло П.Р. Економіка і організація туристично-готельного підприємництва: навч. посібн. / П.Р. Пуцентейло. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 344 с.