

СУЧАСНІ МЕТОДИКИ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В МЕНЕДЖМЕНТІ

Finding and engaging highly qualified, talented workers, specialists, executives and specialists is one of the top priorities for many organizations, but not all of them are sufficiently knowledgeable about current recruitment technologies, acting intuitively, which ultimately does not always lead to positive consequences.

У сучасних умовах, мабуть, вже нікого не потрібно переконувати у тому, що успіх підприємства в першу чергу обумовлений правильно підібраним та належним чином мотивованим персоналом. У зв'язку з цим питання підбору персоналу є вкрай актуальними та потребують всебічного вивчення.

Набір персоналу має важливе значення при управлінні людськими ресурсами, оскільки від нього багато в чому залежить подальша діяльність організації, бо тільки за наявності кваліфікованого персоналу можливо досягти найкращих результатів і поставлених завдань [1].

Останнім часом використовується безліч різноманітних технологій підбору персоналу, втім, оцінити їхні переваги та недоліки, не спробувавши на практиці, однозначно неможливо. Тому далі розглянемо основні методики, які останнім часом набувають все більшої популярності.

Однією з найбільш розповсюджених є рекрутинг. Він є важливим елементом інфраструктури ринку праці, у завдання якого входить сприяння зайнятості, профорієнтація, підготовка та перепідготовка кадрів та ін.

За методикою «Executive Search» підбирається персонал на керівні посади та фахівці рідкісних професій. «Executive Search», на відміну від рекрутингу, передбачає ініціативний пошук кандидатів, навіть якщо вони на даний час не зайняті активним пошуком роботи [3].

«Executive search» - метод пошуку унікальних фахівців, які знають собі ціну. Саме тому він вимагає великої кількості людських ресурсів. Але головна складність даного методу - закритість інформації, оскільки для успішного пошуку рекрутеру необхідно знати всі подробиці бізнесу замовника, а також точні відомості про кандидатів [3].

Headhunting є найбільш складною і витратною технологією, що передбачає «переманювання» конкретного фахівця з однієї організації в іншу. Часто тут не обійтися без послуг сторонніх компаній, оскільки процес переговорів досить складний і вимагає певних навичок. У даному випадку фахівець визначається замовником [2].

У першу чергу, хедхантер аналізує ринок і складає список організацій, в яких може бути знайдений відповідний кандидат. Коли коло потенційних кандидатів визначено, обраним робиться пропозиція про подальше зростання - зміну місця роботи. Робота ведеться від півтора до шести місяців: «прочісується» увесь потенційний ринок кандидатів.

Скринінг є найшвидшим і малобюджетним способом відбору претендентів на посаду, при якому кандидат оцінюється тільки по деяких формальних ознаках, а особистісні якості та психологічні особливості претендентів на посаду не досліджуються.

Скринінг включає такі етапи:

- аналіз заявки, ринку актуальних вакансій і вимог до кандидата та пропонувананих умов праці;
- прямий пошук та первинний відбір кандидатів.

Як свідчить практика, в Україні більша частина вакансій кваліфікованих керівників і спеціалістів концентрується в рекрутингових агенціях [3].

Розвиток рекрутингу в Україні може забезпечити підвищення конкурентоспроможності економіки, оскільки розвиток ринкової економіки потребує забезпечення галузей та регіонів необхідною робочою силою.

Отже, в сучасних умовах роботодавці мають широкі можливості для повноцінного використання технологій підбору персоналу, втім кожен з них остаточне рішення приймає самостійно, оскільки все ще залишається болючим питання високої вартості послуг з рекрутингу. Сучасний етап розвитку українського рекрутменту характеризується зростанням ролі Інтернет- технологій, отже виникає необхідність у створенні центру координації діяльності суб'єктів ринку рекрутингових послуг для забезпечення ефективним обміном інформацією між усіма суб'єктами ринку. Така взаємодія дозволить подолати незбалансованість попиту та пропозиції на ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Колодій Л.С., Канцур І.Г. Сучасні тенденції набору персоналу. м. Ірпінь, 2019. С. 156. URL: http://www.nusta.edu.ua/wpcontent/uploads/2016/11/3517_IR.pdf#page=157
2. Науменко Л. М. Хедхантинг в управлінні персоналом на етапі сучасного розвитку економічної науки. 2018. URL: <http://intkonf.org/naumenko-lm-hedhanting-v-upravlinni-personalom-na-etapi-suchasnogo-rozvitku-ekonomichnoyi-nauki/>
3. Писаревська Г.І. Розвиток ринку рекрутингових послуг в Україні / Г.І. Писаревська // Бізнесінформ. 2018. № 10.- С. 227-231.