

Секція 10. ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧУВАННЯ І ТОРГІВЛІ

М.М. Білоножко, асп. (ХНУБА, Харків)

ПРОЦЕСНИЙ ПІДХІД ПІД ЧАС ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Якість трудових ресурсів підприємства тим вища, чим більша частка працівників, що забезпечують високу продуктивність праці, тобто персоналу високої кваліфікації. Тому в сучасних умовах значно зростає значимість та рівень вимог до відбору персоналу. Відбір персоналу традиційно розглядається як процес вивчення професійних і психологічних якостей працівника з метою встановлення його здатності виконувати посадові обов'язки на певному робочому місці або посаді, та в результаті вибір з сукупності претендентів найбільш прийнятого з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, здібностей та інтересів, що задовольняють цілям організації.

Підбір персоналу з позиції процесного підходу дозволяє трактувати його як процес, який здійснюється шляхом реалізації певних послідовних етапів. У результаті аналізу існуючих підходів науковців до виділення окремих етапів процесу відбору персоналу виявлено значних розбіжностей. Це дозволило виділити такі етапи: аналіз та формування вимог до складу, структури та якісних характеристик персоналу; визначення методів пошуку кандидатів та їх залучення; комплексна оцінка кандидата (аналіз резюме та анкетних даних, підготовка та проведення відбіркової співбесіди, інтерв'ю, тестування) і перевірка інформації про кандидата; вибір кращого кандидата; пропозиція роботи; затвердження на посаді (рис.).

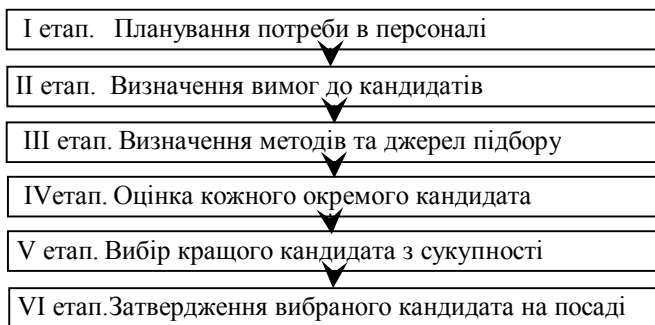


Рисунок – Процесний підхід до підбору персоналу

На першому етапі, коли виникає або усвідомлюється потреба у працівниках певної професії та кваліфікації здійснюється робота по плануванню потреби в персоналі. Прийом на роботу починається з детального визначення потреб організації та формування основних вимог до кандидата. Менеджер, який проводить відбір персоналу, розробляє критерії оцінки ділових та особистісних якостей кандидатів у залежності від посади чи місця роботи. До основних загальних критеріїв відносять такі як кваліфікацію, досвід роботи, вік та стан здоров'я. Особливістю підбору управлінського персоналу, пов'язаною за думкою сучасних науковців з необхідністю виділення таких критеріїв, які дозволяють здійснювати підбір згідно технічних навичок та підбір згідно людських навичок.

Далі менеджеру необхідно визначити методи пошуку кандидатів. У сучасній теорії та практиці управління персоналом виділяють активні та пасивні методи набору персоналу. Вибір тих чи інших методів обумовлений співвідношенням попиту на робочу силу та пропозиції на ринку праці – активні методи застосовують у разі перевищення попиту на робочу силу над її пропозицією; пасивні – перевищення пропозиції на ринку праці над попитом на робочу силу. Таким чином рішення щодо застосування активних чи пасивних методів приймається за результатами аналізу кон'юнктури на ринку праці.

У залежності від чисельності персоналу проблема його підбору вирішується індивідуально. Існує два основні види джерел підбору персоналу – внутрішні та зовнішні. Кожне із зазначених джерел кадрового забезпечення має свої переваги та недоліки. Їхньою спільною рисою є те, що обидва найкраще проявляють свої можливості лише в умовах розвинутого ринку праці.

Наступний етап процесу підбору персоналу починається з аналізу списку кандидатів з точки зору їх відповідності вимогам. Значне різноманіття сучасних методик оцінки та відбору кадрів дозволяє керівництву здійснити формування персоналу відповідно різним стратегіям розвитку підприємства. Кожне підприємство застосовує ті чи інші методи підбору персоналу в залежності від стратегії та пріоритетів розвитку, важливості даної посади, фінансового становища тощо.

Наступний етап – вибір кращого кандидата, а останній – затвердження на посаді.

Таким чином, процесний підхід дає можливість проводити етапи підбору персоналу одночасно або послідовно на різних стадіях роботи з метою скорочення термінів і підвищення якості відбору, враховуючи галузеву специфіку підприємства.