

Усіков М. Р

студент

Шишкін В.О.

кандидат економічних наук, доцент

Запорізький національний університет

м. Запоріжжя, Україна

СТВОРЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

На даний момент, як наслідок глибокої кризи в Україні, висока плинність кадрів стала серйозною проблемою для багатьох вітчизняних компаній особливо для бізнесу, який працює в дуже небезпечних регіонах. Це серйозно впливає на діяльність підприємств, організацій і призводить до додаткових витрат, втрати доходів і негативно впливає на моральний дух інших співробітників. Крім того, у багатьох компаніях відбулося скорочення як зарплат, так і співробітників.

Не зважаючи на це чимало підприємств та компаній продовжили функціонувати хоча і змушені були кардинально змінити підхід до роботи, адже вони зіштовхнулися з абсолютно новими обставинами для кожного і з ситуаціями, до яких немає інструкцій. Все це стало мотивацією для керівників працювати над зниженням плинності кадрів.

Є кілька причин високої плинності кадрів: відчуття небезпеки як на роботі так і вдома, відсутність впевненості у завтрашньому дні, відсутність заохочень і підтримки співробітників з боку керівництва з чого випливає незадоволеність роботою та погане управління.

Робота в умовах глибокої кризи потребує оперативності. Працівники підприємств і потенційні працівники очікують на готові роз'яснення від фахівців, аби менше витрачати часу на пошуки необхідної інформації. Людям необхідні компетентні думки, наявність чіткого алгоритму дій щодо порядку заміщення вакансій.

В даний час процес підбору персоналу вдосконалюють за рахунок впровадження інформаційних технологій, які дозволяють спростити процес розміщення вакансій та резюме, лістингу вакансій та перегляду можливих кандидатів. Для цього має функціонувати сайт підприємства, а претенденти на вакансій повинні мати вільний доступ до інтернету. Не зайвим буде використання чат-боту.

Однак процес найму, як і раніше, недосконалий. По-перше, деякі етапи процесу найму не автоматизовані. По-друге, менеджери зазвичай не враховують всі можливі альтернативи для працівника. Зрештою, менеджери керуються лише своєю суб'єктивною думкою, тому немає жодної гарантії того, що обраний кандидат буде справді найкращим варіантом для роботодавця. Тому потрібно по-новому подивитись процес підбору персоналу.

Перебування в єдиному інформаційному полі дає можливість колективу ділитися між собою думками, проблемами й обговорювати важливі зміни чи ризики для компанії та бути завжди проінформованим щодо роботи в такий

складний час. Це може запустити так зване «сарафанне радіо», щодо потреби підприємства у відповідних спеціалістах.

В умовах, коли часто немає зв'язку кандидатами, які перебувають у небезпечних регіонах може бути налагоджена комунікація на рівні близьких, знайомих та друзів.

Також не слід відмовлятися і від сучасних методів відбору співробітників, що включають автоматизацію деяких етапів процесу відбору та надання допомоги HR-менеджеру у визначенні вимог до вакансії та прийняття остаточного рішення. Крім того, це дозволяє менеджерам враховувати вимоги до співробітників, тому помилка при підборі кадрів буде меншою.

Стандартна модель відбору співробітників розділена на чотири основні етапи.

Перший етап полягає в огляді вакансій та резюме з різних ресурсів даних. До таких інформаційних ресурсів зазвичай відносяться внутрішні бази компаній, бази даних різних HR-агентств, пошукові матеріали тощо. Цей етап гарантує, що для пошуку кращого кандидата використовується максимально можливий обсяг інформації.

Оскільки вся зібрана інформація зберігається в різних форматах, основним завданням другого етапу є перетворення даних із різних вихідних термінових форматів в один уніфікований формат. Після завершення процесу обробки даних уся інформація зберігається у центральній базі даних.

Третій етап полягає у визначенні вимог до роботи та відповідних методів оцінки, які будуть використовуватись у процесі найму. Оскільки всі дані зберігаються у єдиному форматі, їх легко аналізувати. Таким чином, менеджери можуть визначати критерії та методи оцінки не лише за своєю суб'єктивною думкою, а й з використанням інформації, що зберігається у центральній базі даних.

Наступним етапом є порівняння вимог роботодавця та кандидата. Якщо буде достатній ступінь відповідності кандидат запрошується на співбесіду.

Така модель підбору персоналу має низку переваг.

По-перше, враховуються вимоги як роботодавців, так і кандидатів. Таким чином, знижується плинність кадрів і, отже, компанії можуть підвищити ефективність та знизити адміністративні та операційні витрати.

По-друге, модель автоматизує деякі етапи процесу найму.

Модель також дозволяє менеджерам визначати вимоги до роботи та відповідні методи оцінки, які будуть використовуватись у процесі найму.