

Зелена М. І.

кандидат економічних наук, доцент

Войтов В. І.

студент

Соботюк О. С.

студент

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

ЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ПІДБОРУ КАДРІВ ПРИ ФОРМУВАННІ ЯКІСНОГО КАДРОВОГО СКЛАДУ ПІДПРИЄМСТВА

На сьогоднішній день на зміну методам і принципам управління, основою яких були державні плани з виробництва та продажу державі продукції, мало-помалу приходить філософія сучасного менеджменту, зосередженого на людині, з метою задоволення її матеріальних, фізичних і духовних потреб, адже саме від працівників підприємства, їхнього високого професіоналізму й майстерності, творчого підходу до праці залежать досягнення стратегічних цілей та завдань підприємства [1]. Головною відмінною рисою сучасності є залежність виробництва від майстерності персоналу, ефективності його використання підприємства. Процес формування персоналу підприємств достатньо складний та містить в собі ряд етапів, які повинні бути узгоджені між собою за цілями та періодом їх проведення. Першим етапом є аналіз зовнішнього середовища, мета якого зводиться до встановлення можливостей і загроз, що формуються зовнішніми стосовно підприємства чинниками, і з'ясування стратегічних альтернатив. Підприємство повністю залежить від зовнішнього середовища стосовно ресурсів, конкурентів, споживачів, законодавства, постачальників, культурних, соціальних, політичних та інших чинників. Ці взаємозалежні чинники впливають на всі процеси, що відбуваються на підприємстві, в тому числі й на вибір стратегії [1].

Дослідження ринку праці в регіоні, де діє підприємство необхідне для розуміння ситуації з кадрами: тобто чим більше безробітних, тим більше попит на вакантну посаду, і навпаки. Якщо великий попит на вакансію, підприємство може зменшувати заробітну плату та висувати більш жорсткі вимоги до претендентів. Стратегічний аналіз і прогнози розвитку підприємства необхідні для з'ясування сучасного стану підприємства та виявлення можливостей для подальшого зростання, а отже, і визначення політики стосовно планової чисельності персоналу [2]. Якщо у підприємства є можливості для розширення, керівництво збільшує штат працівників та планує необхідну кількість трудових ресурсів; якщо в підприємстві немає перспектив для розширення, воно може залишити кількість працівників не змінною, або скоротити її за інших умов. Після того, як проаналізовані можливості підприємства, відбувається планування якісної та кількісної потреби в персоналі, а вже потім висувуються конкретні вакантні посади [2].

Під час висунення вакантної посади важливо знати напевне, які саме

завдання він буде виконувати, яким рівнем освіти, кваліфікації та якісними характеристиками має володіти претендент, тобто необхідно дослідити зміст роботи, яку буде виконувати найманий працівник. На сьогоднішній день основними джерелами покриття потреби у персоналі для підприємств є: вищі навчальні заклади, які розподіляють спеціалістів відповідно до державного замовлення та контрактів, укладених з підприємствами; комерційні кадрові агенції, які забезпечують потреби підприємств у професійних кадрах з адаптацією до потреб, що висуваються до претендентів; самостійна робота кадрових служб підприємств з пошуку необхідних кандидатів на вакантні посади серед своїх працівників або зі сторони; центри зайнятості населення тощо. Проте всі ці методи стосуються зовнішнього набору кадрів. Варто зауважити, якщо підприємство вирішить здійснювати набір управлінського персоналу підприємства із внутрішнього джерела здійснюється наступними методами [3]: по-перше, внутрішній конкурс – всі підрозділи підприємства інформують про вільні вакансії, рекомендація працівниками своїх родичів, знайомих чи друзів на ці посади; по-друге, суміщення професій – для виконання незначного обсягу роботи в разі потреби спеціалістів на не довгий термін; по-третє, ротація – переміщення кадрів відбувається у випадках підвищення рівня кваліфікації, підвищення або (пониження) на посаді з розширенням (звуженням) кола посадових обов'язків, збільшення (зменшення) прав і підвищення (зниження) рівня діяльності, зміни завдань і обов'язків, що не пов'язані з підвищенням [3].

Значна роль у формуванні відповідного кадрового забезпечення підприємств, зокрема й управлінським персоналом, та у системі управління людськими ресурсами підприємства взагалі належить кадровій політиці. Головним етапом кадрової політики є підбір кадрів. Саме від того, яких працівників прийме на роботу кадрова служба, залежить доля підприємства. На сьогодні є проблеми з ефективним підбором кадрів: відсутня ефективна методика підбору кадрів, господарства не можуть відповідно до своїх потреб сформулювати вимоги до працівників, низька окупність витрат на персонал. Через це до роботи стають недосвідчені, непрофесійні кадри. Як результат, отримуємо некваліфікованих працівників, додаткові витрати на навчання та перепідготовку кадрів, конфлікти в трудовому колективі [1]. Все це веде за собою проблеми в діяльності підприємства: недоліки в виробничому процесі, браки, простої, реклаमाції і, як результат, – менші прибутки чи збитки.

Для того, щоб підприємство успішно розвивалось необхідно використовувати ефективну методику підбору кадрів, яка буде відповідати потребам підприємства та чітко віддзеркалювати вимоги, які ставляться до претендентів на вакантні посади. Залучення кандидатів на вакантні посади підприємство може здійснювати наступними способами [2]. Перший спосіб, це пошук кандидатів всередині підприємства. Перевагою є те, що цей спосіб менш вартісний, сприяє підвищенню авторитету керівників підприємства серед їх підлеглих, і не вимагає залучення нових працівників в організацію. В той же час пошук всередині підприємства може викликати супротив з боку керівників відділів, які намагаються зберегти найцінніших співробітників для себе. Другий спосіб, є пошук кандидатів за допомогою співробітників підприємства.

Перевагою цього методу є незначні грошові витрати на інтеграцію персоналу; спрощена процедура адаптації нових співробітників у підприємство за рахунок більш близьких контактів з членами підприємства. Недоліки методу є те, що співробітники підприємства не є фахівцями з підбору кадрів та вони не можуть справедливо оцінити своїх друзів, родичів і близьких [3].

Третій спосіб це самовиявлення кандидатів. Четвертим способом є виїзди в навчальні заклади різних рівнів акредитації. За допомогою цього методу можна залучити молодих фахівців з відносно не значними фінансовими витратами. Наступним способом можна виокремити державні служби зайнятості. Використання цих служб допомагає провести цілеспрямований пошук кандидатів по необхідним професіям при не високих витратах. Проте в служби зайнятості нерідко звертаються працівники, які мають не високу кваліфікацію; молоді жінки, що мають маленьких дітей; випускники вищів без досвіду роботи, що є недоліком даного методу. Шостий спосіб це оголошення в засобах масової інформації. Перевагою цього методу є широке залучення населення при незначних фінансових витратах. Недоліком є те, що за часту відбувається великий наплив кандидатів, більшість з яких не відповідає вказаним вимогам. Саме тому при розробленні оголошення необхідно чітко формулювати вимоги, щоб відразу відсіяти кандидатів, що не відповідають пред'явленим вимогам, і зменшити кількість звернень, які необхідно опрацювати. Крайнім способом є приватні кадрові агентства. Механізм їх діяльності полягає в тому, що спершу вони відсіюють претендентів, що не відповідають вимогам, які пред'являються до вакантних посад, а вже потім надають можливість клієнтам обрати з відібраних претендентів найбільш підходящого для даної роботи [3].

Після того, як підприємство визначилося із способом залучення майбутніх працівників, воно оголошує про набір персоналу. Найчастіше об'ява відбувається через засоби масової інформації, рідше – через власних працівників або інші джерела. Таким чином, варто професійно підходити до підбору кадрів, використовуючи ретельно підібрані методи дослідження особи, щоб вакантну посаду міг посісти професіонал з відповідними параметрами. При підборі персоналу активне використання методик діагностики дає можливість створювати колективи з високим рівнем продуктивності праці, а також формувати ділову обстановку і згуртованість колективу підприємства.

Література:

1. Гармідер Л.Д. Фактори розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства. *Сталий розвиток економіки*. 2013. № 1 [18]. С. 92-96.
2. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шкапова О.М. Менеджмент в організації / вид. 3-тє вид., випр., Київ : Кондор, 2012. 598 с.
3. Ткач А.А. Методи оцінювання управлінського персоналу промислових підприємств. *Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємство*. 2008. № 4. С. 222-225.