

УДК 338

Крайничин І. – ст. гр. БМ-41

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **МЕТОДИ ПО ЗАБЕЗПЕЧЕННЮ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ НОВИХ ПРОЕКТІВ**

Науковий керівник: к.т.н. Гевко.І.Б

У сучасних умовах практикується набір трудових ресурсів задовго до запуску нового проекту. Але, якщо старт відкладається, то роботодавець повинен вирішувати нелегку задачу по втриманні вже найнятого персоналу. Якщо люди звільняються, так і не дочекавшись початку проекту, то це означає, що компанії знову прийдеться розпочинати всю нелегку роботу по пошуку, відбору та найму працівників або ж спробувати вирішити цю проблему за допомогою методів, які дозволяють не втратити найцінніших кадрів.

Перше, що потрібно робити у такій ситуації – це зайнятися ранжуванням кандидатів і розробкою програми збереження складу працівників. Кандидатів слід оцінювати за такими параметрами: відповідність вимогам, важливість позиції, унікальність навиків і здібностей, вартість заміни. В результаті цього кандидатів можна розділити на декілька груп. В першу потрапляють ті, які набрали найбільше балів за вказаними параметрами, в останню – ті, хто набрав найменше. З найціннішими кадрами слід підписати трудовий договір і виплачувати щомісячно частину заробітної плати ще до того, як людина приступить до виконання своїх обов'язків. В трудових договорах бажано вказувати дві дати – поточну дату підписання документу і дату початку роботи. Це дозволяє знизити почуття нестабільності і дає певні гарантії майбутнім працівникам.

Працівники, які нічим особливим не виділяються можуть бути мотивовані залученням до навчальних програм компанії. Компанії можуть проводити курси, які дозволяють більше дізнатися про нову роботу і отримати необхідні для компанії навички. Такий підхід дозволяє, з однієї сторони, не витратити час на навчання старих працівників, а з другої – дати зрозуміти, що компанія має намір інвестувати кошти в розвиток персоналу і що очікування буде винагороджене гарантованою роботою. Крім того навчання відволікає кандидатів від пошуку нових місць роботи.

Job Offer (запрошення на роботу) – це ще один метод, який не передбачає витрат і юридичних зобов'язань з боку роботодавця, але дозволяє зафіксувати на папері взаємовідносини роботодавця і майбутнього працівника. Job Offer не являється робочим контрактом і дві сторони мають право можуть в будь-який момент розірвати свої домовленості. Цей документ на фірмовому бланку може мотивувати кандидата на очікування, тому що у випадку недотримання своїх зобов'язань кожна сторона ризикує своєю репутацією.

Роботодавці повинні якомога активніше взаємодіяти з «очікуючими» працівниками для того, щоб вони відчували свою причетність до роботи компанії. Це можуть бути розсилки з новинами компанії і описом того, як просувається процес підготовки до проекту і обов'язково відповідати на їхні запитання.