УДК 331. 08

Надія Банах, Ярослав Штокало

Nadiia Banakh, Jaroslav Shtokalo

Тернопільський національний економічний університет

ТЕХНОЛОГІЯ ПОШУКУ ТА ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

THE TECHNOLOGIES OF THE SEARCH AND SELECTION OF THE PERSONNEL AT THE ORGANIZATION

Проблеми технології пошуку та відбору персоналу в наш час є актуальними. Майже усі організації мають потребу у підборі персоналу. Керівник будь-якої успішної фірми ніколи і нікому не розповість про метод підбору кандидатів, який він використовує, оскільки кожен підбирає найбільш оптимальний для себе спосіб шляхом експериментів та помилок. Саме тому пошук та відбір кадрів є найважливішою функцією процесу управління.

Проблеми відбору персоналу завжди знаходилися у центрі уваги науковців та були висвітлені в дослідженнях багатьох вчених, зокрема: А. Юрасова, В.В. Вдовенко, О.Г. Журавльова, Є.П. Качан, Г.О. Ковальова, М.І. Магура, О.В. Крушельницька, В.А. Розанова, Г. Шмідта та ін.

Пошук персоналу – процедура одна з не простих. Для того, щоб знайти співробітників, які будуть відповідати запитам і потребам організації, необхідно провести велику роботу.

Останнім часом використовується безліч різноманітних технологій підбору персоналу, тому оцінити їхні переваги та недоліки, не перевіривши на практиці, однозначно неможливо. Досі не відомо, чи існує взагалі ідеальна технологія підбору персоналу, тому кожен погодиться з тим, що вдало підібрані кадри вирішують все.

Підбір персоналу починається з моменту розміщення інформації у ЗМІ. У телефонному режимі представник відділу персоналу проводить з кандидатом первинну розмову, у якій менеджер з персоналу дізнається основну інформацію, а також розповідає про специфіку роботи, умови та оплату праці. Результатом телефонної розмови є запрошення кандидата на співбесіду або відмова. Менеджер з персоналу підбирає резюме потенційного кандидата, телефонує йому, а за результатом розмови запрошує на співбесіду або відмовляє [1, с. 75].

З кандидатами, яких запрошено, проводить співбесіду менеджер з персоналу. Залежно від відкритої вакансії можуть застосовуватися певні тести на перевірку професійних та психологічних якостей. Якщо кандидат відповідає вимогам, його знайомлять з вищим керівництвом.

При відборі персоналу значне місце має перевірка фізичного стану майбутнього робітника: по-перше, тому що робота на виробництві є фізично складною; по-друге, робітник буде працювати у колективі, тому повинен бути здоровим.

Кінцевим етапом відбору персоналу є вихід новачка на стажування, тобто закриття відкритої вакансії.

Набір персоналу є одним з ключових елементів роботи будь-якої організації. Від якості відібраних кадрів залежить ефективність роботи організації та використання всіх її інших ресурсів. Помилки в підборі кадрів є розтратою грошей, а хороші кадри – їх вдалим вкладенням.

Список використаних джерел

1. Вдовенко В. В. Особливості підбору та відбору персоналу на промисловому підприємстві / В. В. Вдовенко // Управління розвитком. – 2014. – № 3. – С. 74–77.