

УДК 338

Гураль І.- ст. гр. БМ-41

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ОСНОВНІ ДЖЕРЕЛА ТА МЕТОДИ ПРОФЕСІЙНОГО ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Науковий керівник: ст.викл. Гарматюк О.О.

Ефективність діяльності будь-якої організації залежить від значної кількості чинників. Серед них особливе місце займає проблема “людських ресурсів”. В даний час, персонал організації є найбільш важливою силою сучасного виробництва, правильний підбір якого забезпечує високу вірогідність успіху діяльності організації.

Підбір персоналу – це процес відбору підходящих кандидатур на вакантні робочі місця, виходячи з наявного резерву кадрів на біржі праці і на підприємстві. Керівництво підприємств проводить підбір тоді, коли виникає або усвідомлюється потреба у працівниках певної професії і кваліфікації. Вона є результатом планування персоналу або наявності інтенсивної плинності кадрів.

Проблема підбору кадрів на більшості підприємств вирішується індивідуально. Існує два основні види джерел підбору персоналу: внутрішні і зовнішні. Їхньою спільною рисою є те, що вони обидва найкраще проявляють свої можливості лише в умовах розвинутого ринку праці.

Вибір джерел підбору персоналу визначається їх економічною доцільністю. До внутрішніх джерел належать: пошук всередині підприємства та залучення діючих працівників у процес підбору персоналу. До джерел зовнішнього підбору персоналу відносяться: оголошення в засобах масової інформації; використання агентств з підбору персоналу; кандидати, що знайшли вакансію самостійно; освітні установи та державна служба зайнятості. Зовнішні джерела дозволяють забезпечити більш широкий вибір серед претендентів на посаду, задовільняючи абсолютну потребу у кадрах. Як правило, з появою нового працівника, у якого є нові ідеї, з'являється новий імпульс у розвитку підприємства..

Найпоширенішими традиційними методами підбору персоналу є – аналіз анкетних даних, співбесіда, тестування і метод моделювання. Вибір того чи іншого методу відбору визначається в кожній конкретній ситуації характером вакантної посади, її важливістю для підприємства, традиціями, фінансовим станом, а також кваліфікацією співробітників, зайнятих процесом підбору. Нетрадиційними методами – користуються все більше роботодавців. Найбільш вживаними серед них є: метод стресового інтерв'ю, brainteaser-інтерв'ю, метод підбору на основі фізіогноміки, графологія. Використання декількох методів сприятиме скороченню терміну підбору, підвищенню якості персоналу та скороченню фінансових витрат.

Сучасним методом, за допомогою якого можна значно скоротити грошові та часові витрати на пошук персоналу, є використання відеоконференцій. Вони є незамінними помічниками в роботі фірм з розгалуженою мережею філій. Відеоконференції використовуються для координації управління, ефективного вирішення поточних бізнес-завдань, що вимагають відправлення співробітників у коштовні відрядження.

Підбір персоналу – найбільш відповідальний етап в управлінні персоналом. Адже, як бачимо, в умовах ринкової конкуренції актуальність підбору кадрів стала одним з найголовніших факторів, що визначає виживання і економічний стан підприємств.