

КРАМСЬКОЙ Д.Ю., к.е.н., доцент, м. Харків, НТУ «ХПІ»

СИДОРЕНКО Ю.В., магістрант, м. Харків, НТУ «ХПІ»

СТВОРЕННЯ МЕХАНІЗМУ НАЙМУ ТА ПІДБОРУ КАДРІВ

На сучасному етапі розвитку ринкових відносин робота підприємства все більше залежить від людського чинника. Потребу в кадрах відчують практично всі організації, а отже від якості прийнятих рішень щодо підбору персоналу значним чином залежить ефективність роботи компанії.

Тому виникає необхідність створення обґрунтованого механізму найму працівників на посаду, що забезпечуватиме підприємство персоналом необхідної кваліфікації у необхідній кількості для її подальшого розвитку.

Серед вітчизняних та зарубіжних науковців вагомий внесок у рішення питань, пов'язаних з підбором персоналу, зробили Р. Мансуров, О. Кібанов, М. Виноградський, С. Біляєва, Л. Балабанова, А. Маслоу, Д. Майстер, М. Мескон, Б. Райзберг, Д. Шоул та інші.

Найпоширенішими критеріями ефективності підбору кандидата в компанії є терміновість, рівень заробітної плати та компетенції. Існують можливі альтернативи компонування складових якісного відбору в залежності від специфіки роботи організації та доступності для роботодавця. Пропонуємо такий механізм підбору кадрів:

Варіація 1 «Компетентний фахівець – мінімальні строки». Більшість вимог вакансій, що відповідають умовам «швидко та якісно», відрізняються високою вартістю. Коли існує гостра необхідність у фахівцеві, а претендентів на ринку мало, то завищення рівня заробітної плати буває виправданим і використовується великими компаніями у якості інструменту для пошуку. Недоліком подібної комбінації є ймовірність потоку резюме, викликаного високою зарплатою, що не відповідає необхідним вимогам. Рішенням цього може бути складання оголошення про вакансію з конкретним зазначенням вимог до кандидата (наприклад, наявність досвіду роботи в галузі).

Варіація 2 «Висока кваліфікація – низький рівень заробітної плати». Така ситуація може розтягнути період пошуку кандидата на невизначений

період. У цьому випадку важливу роль в підборі відіграє нематеріальне стимулювання працівників, наприклад, повний соціальний пакет, зручний, індивідуально підібраний, графік роботи та інше. Основним недоліком запропонованої комбінації складових, окрім невизначеного терміну, є можливий перехід прийнятого фахівця на іншу роботу більш високою винагородою за працю. Для підприємства це загрожує новими витратами на підбір, навчання, адаптацію, заробітну плату нових співробітників, а також у деяких випадках – втратою частини можливого прибутку від проекту або навіть зривом проекту взагалі.

Варіація 3 «Мінімальний рівень заробітної плати і строку пошуку». Таке поєднання ставить під сумнів якість підбору персоналу, тобто цей підхід підходить компаніям, що працюють на вузькогалузовому рівні і потребують висококваліфікованих кадрів. Заощаджувати на заробітній платі можуть корпорації, які привертають до себе молодих фахівців та мотивують їх можливістю отримання досвіду роботи. Тоді кандидати оволодівають практичними знаннями та азами роботи на великому підприємстві, після чого можуть перейти на більш оплачувану роботу.

Отже, для підприємств, що розвиваються на ринку і цінують свою репутацію, мають дотримуватися поєднання показників «висока кваліфікація за мінімальний термін» компанії з тимчасовими фінансовими проблемами, які мають ризикувати, щоб вийти з кризи, і не в змозі дозволити собі дорогу робочу силу, можуть використовувати варіацію 2. Невеликі організації, що не розпоряджаються значним коштом на оплату праці і потребують терміново працівників на посаду, а також значні за масштабом підприємства з відомим «ім'ям» вдаються до третьої альтернативи підбору кандидатів. Якісний підбір кадрів з урахуванням специфіки роботи підприємства сприятиме підвищенню ефективності розвитку організації.

Список літератури: 1. Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Шканова О.М. Управління персоналом: Навч. Посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2009. – 126 с. 2. Балабанова Л. Управління персоналом: Навч. Посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 168 с. 3. Маслоу А. Мотивація і особистість. Пер. з англ. - СПб.: Питер, 2006. - 352 с.