

**Особливості сезонного підбору і розстановки кадрів підприємства**

Незважаючи на те, що значна частина трудового потенціалу України практикує знаходження сезонних вакансій за кордоном, на вітчизняному ринку працедавців найм тимчасових працівників є теж популярним.

Перед тим, як охарактеризувати особливості, які варто враховувати при сезонному процесі рекрутингу, доцільно зазначити правове поле даної трудової діяльності. Щоб уникнути проблем із законодавством, працедавцям необхідно ознайомитися з переліком сезонних робіт за галузями економіки (лісова промисловість, торф'яна промисловість, сільське господарство, переробна промисловість, санаторно-курортні заклади і заклади відпочинку, транспортно-дорожній комплекс) [1].

Обов'язковими умовами укладення трудового договору із сезонним працівником є строк роботи не більше 6 місяців та вид роботи і галузі, зазначений у списку.

Процедура оформлення на роботу сезонних працівників проводиться у загальновстановленому порядку, проте роботодавець повинен попередити працівника про сезонний характер робіт [2].

При приведенню всіх елементів до правових вимог, часто власники підприємств, організацій стикаються із значними витратами на рекламу, неефективній роботі, низькій працездатності, проблемами при завершенні строку найму. Фахівці із міжнародної рекрутингової фірми Monster провели низку інтерв'ю із власниками компаній, які практикують сезонний найм, вивели ключові постулати даних трудових відносин (табл. 1).

В свою чергу, вітчизняні фахівці акцентують увагу на тому, що якщо після закінчення строку трудового договору (в тому числі сезонного) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк. Отже, роботодавцям не варто

забувати вчасно звільняти сезонних працівників, інакше вони набудуть статусу постійних працівників [3].

Таблиця 1

### Особливості сезонного найму працівників

Аспекти рекрутингової кампанії	Аспекти трудових відносин
таргетування тих груп населення, яке прагне саме сезонних робіт (передусім, осіб, що навчаються), врахування цього чинника при маркетинговій кампанії;	фінансування заходів щодо виробничої адаптації, яка має підвищити ефективність роботи та принести позитивний економічний ефект в цілому, забезпечення чіткими та повними посадовими інструкціями;
акцентування на обмеженість часу та швидкість віддачі інвестицій – система талант-менеджменту при наборі, гнучкість вимог тощо;	розгляд сезонних працівників як потенційних постійних, або щонайменше, укладання з ними контракту щодо майбутньої співпраці, відзначання цих потенційних кандидатів на ранніх стадіях, формування компромісних пропозицій – крок до формування лояльного та стабільного колективу;
надання переваги минулорічним кандидатам задля оптимізації найму в наступних роках; успішні міжнародні компанії можуть отримувати до 50% своїх тимчасових робітників наступного сезону	багато компаній, незалежно від виконання плану по набору сезонних працівників, все одно в певний момент, частіше під кінець виробничого циклу, змушені додаткового займатися набором – інколи це буває через некоректні прогнози по обсягу робіт, але швидше за все, працівники з тих чи інших причин покидають свою позицію; розгляд структурованої компенсації за відпрацьовані місяці, можливість отримання бонусу по завершенню терміну тощо
при використанні рекрутингових посередників доцільно надати одному суб'єкту ексклюзивне право для набору сезонних працівників, що відобразиться в якості наданих послуг;	не переслідувати мету скорочення короткострокових витрат, економлячи на функціях служби управління персоналом; етапи прийому на роботу, а також норми трудового законодавства мають бути дотримані в повному обсязі

*Джерело: складено автором за матеріалами [4]*

Тому, якщо вітчизняні роботодавці використовують поради своїх зарубіжних колег, то вони зможуть заощадити і на коштах щодо рекламної кампанії, а, натомість, фінансування особливостей з управління персоналом приведе до більшої віддачі від працівників, а у найбільш оптимістичному випадку – формування стабільного складу кадрів підприємства.

## Література

1. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 р. № 278 "Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей // Урядовий кур'єр. - 2007. - № 60-61.
2. Указ Президії Верховної Ради СРСР "Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах" від 24 вересня 1974 р. № 310-IX // Відомості Верховної Ради СРСР. - 1974. - № 40.
3. Портал Федерації профспілок України [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://expert.fpsu.org.ua/pravovim-inspektoram/146-pravove-regulyuvannya-roboti-sezonnikh-pratsivnikiv>
4. Rossheim J. Make Seasonal Hiring Easier and More Efficient, "Monster" [Web-source] Available from: <http://hiring.monster.com/hr/hr-best-practices/recruiting-hiring-advice/strategic-workforce-planning/hiring-seasonal-workers.aspx> (accessed 29 June, 2015).