

ВІДБІР ПЕРСОНАЛУ – СКЛАДОВА ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Найзвичайно важливою складовою частиною наймання працівників є професійний відбір, який в основному визначає результативність управління персоналом. Тому в сучасних компаніях (організаціях) цьому питанню приділяють належну увагу.

Першочерговими завданнями підвищення ефективності функціонування виконавчих та управлінських структур є укомплектування їх працівниками, котрі мають необхідні якості, щоб успішно володіти обраною професією, створення системи, яка дасть змогу зберігати і розвивати їх працездатність, а також надійність. Для виконання таких завдань необхідний періодичний контроль за функціональним станом працівника і визначення об'єктивних критеріїв, що характеризують якісний склад таких підрозділів та органів. А також виникає необхідність у відборі персоналу.

Технологій відбору персоналу є багато, цю процедуру можна розділити на декілька обов'язкових етапів. Разом з тим, не кожна організація практикує всі етапи, тому що це потребує дуже багато часу і великих витрат. Деякі етапи проводяться одночасно, але чим важливіша вакантна посада, тим необхідніше використання всіх етапів.

Наймання працівника на роботу закінчується обговоренням та оформленням трудового контракту.

У процесі розуміння зв'язку між можливостями людини та тієї трудової діяльності, яку вона може виконати найкраще, виник професійний психологічний відбір. На відбір персоналу з психологічного погляду впливає темперамент людини, що характеризує індивіда з боку динамічних особливостей його психічної діяльності. Дослідивши темперамент кандидата, можна визначити, підходить він даній посаді чи ні, а також певною мірою спрогнозувати його дії у критичних ситуаціях.

В більшості великих підприємств (організацій) України професійний відбір кандидатів здійснюють частково за тією самою схемою, що й у США, але без широкого застосування поліграфічних опитувань. Разом з тим, схеми і технології планових та позапланових перевірок в Україні й США суттєво відрізняються тим, що у нас їх проводять нерегулярно і фактично без використання поліграфів, унаслідок чого значно знижуються їхня ефективність, достовірність і повнота.

Зазначені чинники призводять до значних економічних витрат, пов'язаних із відбором кандидатів та психологічним супроводом службової діяльності.

Відбір персоналу в Україні здійснюють працівники відділу кадрів (менеджери з управління персоналом). Вони застосовують методикау обліку ділових та особистісних характеристик з метою отримання необхідної і достатньої інформації про кандидата та ухвалення рішення про запрошення його на співбесіду або відмова йому. Організації часто користуються закритою базою даних.

Профвідбір є важливою проблемою роботодавців як українських, так і іноземних компаній. Адже тільки за умови вдалого відбору на певну посаду кандидата, особистісні та професійні якості якого найбільше відповідають цій посаді, ефективної його мотивації і розвитку, буде досягнута мета.

Використання сучасних технологій відбору персоналу в зарубіжних фірмах перебуває на кілька кроків попереду, порівнюючи з вітчизняними підприємствами. В Україні не вистачає відповідної нормативно-правової бази, а також підтримки працівників з боку керівників.

Професійне та висококваліфіковане виконання роботи з відбору персоналу згодом позитивно позначиться на зниженні плинності кадрів, задоволеності працівників роботою та, як результат, на ефективності організації.

Література

1. Купер Д. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки: пер. с англ. /Д. Купер, И. Т. Робертсон, Г. Тинлайн. – М.: Вершина, 2005. – 325 с.
2. Особенности управления персоналом во Франции: – [Электроний ресурс]. – Режим доступа: <http://t4b.narod.ru>
3. Система отбора персонала в США. – [Электроний ресурс]. – Режим доступа: <http://globalteka.ru>
4. Тюльпанов А. Зарубежный опыт управления персоналом /А. Тюльпанов //Управление персоналом. – 2008. – № 19. – С. 43.