

Список використаних джерел

1. https://day.kyiv.ua/uk/article/cuspilstvo/chi-mozhlive-v-ukrayini-esko_
2. http://ukraine.green-energy-portals.com/cms/ru/content/energy-service-companies-escos_

Сніжана БУДИЛОВСЬКА

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Мазур В. С.

Тернопільський національний

економічний університет

ПРОЦЕС НАБОРУ ПЕРСОНАЛУ У МЕГАКОРПОРАЦІЯХ (НА ПРИКЛАДІ «AMAZON»)

Управління персоналом — постійний процес вирішення проблем комплектування організації персоналом відповідної якості і кількості, що вимагає виконання певних завдань: набір, підбір, управління кар'єрою та мотивацію організації. Набір — система заходів, які здійснює підприємство з метою залучення працівників певної кваліфікації, кількості для досягнення своїх цілей. Набір - це одна із складових управління персоналом, яка виражається сукупністю управлінських рішень, що мають вирішальний і довготривалий вплив на діяльність підприємства. Набір — це завжди компроміс між бажаним і реальним, він не може бути досягнутий сам по собі.

Одним із важливих завдань організації набору є аналіз фактичної і потрібної кількості працівників відповідно до вимог робочих місць. Організація залучення персоналу, його підбору та найму передбачає визначення стратегії розвитку організації з метою узгодження форм і методів залучення, підбору та найму персоналу та визначення вимог до майбутніх працівників, сукупності процедур, форм документів та методів роботи з персоналом[1, с. 32].

Процес набору персоналу у мегакорпорації «Amazon» значно відрізняється від програм інших компанії, тому що вони повністю націлені на свій персонал, які пізніше стануть «власниками у майбутньому». Програма набору пропонує кожному бажаному інтенсивну, орієнтовану на місяць, управлінську програму, яка шукає «працівників, які здатні робити сміливі ставки, брати на себе відповідальність і отримувати енергію від винаходів своїх клієнтів». Теорія найму персоналу за корпорацією «Amazon» користується великим попитом серед великих підприємств, так як один з керівників, Джефф Безос у 1998 сказав: «Я краще проведу інтерв'ю з 50 людьми, і не найму нікого, чим наймати неправильну людину». Встановлення високих планок в даному підході був, і завжди буде важливим елементом успіху компанії[2].

Отже як саме відбувається процес набору персоналу у «Amazon.com»? Компанія використовує звичайні методи реклами, але написи на яких, є несхожими на інші реклами. Прикладами однієї з таких є - «Чи ти є соціопатом? Амазон хоче тебе. Маєш совість? Не переживай, наше робоче середовище позбавить його від тебе в найкоротші терміни. Подай резюме вже сьогодні!» Такий метод дає змогу залучати працівників нестандартного мислення, які будуть себе краще розвивати у компанії.

Щодо безпосередньої співбесіди, на якій задаються не менш дивні питання як на стресостійкість, так і на адекватність, прикладами є такі питання – «яку найгіршу помилку ти робив у своєму житті; як ти вирішуватимеш питання, якщо ти з Марсу; як ти переконуєш людей; як ти поясниш клієнту, що таке вай-фай; що ти будеш робити, якщо дізнаєшся, що твій друг по роботі викрадає речі» і т.д. Після опитування, кожен може залишити відгук на сайті компанії та описати її складність, оцінити важливість отриманої інформації[2].

Кожна компанія має свою організаційну культуру, цінності та філософію, за якою слідує всі комунікаційні процеси. Щодо «Amazon», можна виділити основні принципи керівництва: клієнт завжди правий, завойовування довіри, доставлення результатів, найм і розвиток сильніших, ощадливість, наполягання на високих стандартах. Компанія витратила чимало часу на з'ясування ядра принципів керівництва і тільки після цього розмістила їх на веб-сайті. Керівництво думає про те, що ці принципи значать для кожної роботи на підприємстві і для кожного рівня[3].

Співбесіда корпорації «Amazon» відбувається поетапно – телефонна розмова, співбесіда у компанії, проходження тестів (аспіранських програм без технологій, онлайн тести на перевірку знань математики або вербальний тест), презентація, кейси або письмові вправи, рольові ігри.

Команда набору персоналу (bar raiser) та управління людськими ресурсами впливають на бізнес-лідерів через використання даних методів для управління важливими рішеннями. Використовуючи дану стратегію та тактику, фахівці знаходять та розвивають талановитих людей, які підходять під виконання даної роботи у компанії та під «специфічні» способи їх пошуку.

Список використаних джерел

1. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, А. А. Котвицький; Ун-т сучас. знань. – К.: Знання України, 2008. - 299 с.

2. Як механізувати процес найму для прийняття кращих рішень [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://firstround.com/review/Mechanize-Your-Hiring-Process-to-Make-Better-Decisions/>.

3. Резюме, навички та приземлення кандидата до роботи в Amazon [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.skilledup.com/articles/amazon-recruiter-talks-resumes-skills-landing-right-job-candidate_

Тетяна БУТИНСЬКА

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Дяків О. П.

Тернопільський національний

економічний університет

РЕКРУТИНГ, ЯК ЕФЕКТИВНИЙ СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛОМ

Оскільки з розвитком ринкових відносин робоча сила як фактор виробництва стає об'єктом купівлі-продажу, на ринку праці з'являються різноманітні структури з добору персоналу – рекрутингові (кадрові) агенції, агентства наймання, центри працевлаштування, біржі праці, центри зайнятості, служби працевлаштування.