

ОСНОВНІ СКЛАДОВІ ПРИЙОМУ НА РОБОТУ ПРАЦІВНИКІВ

¹Вінницький національний технічний університет

Анотація

В цій роботі розглянуті основні засади вибору працівника на вакантну посаду.

Ключові слова: наймання на роботу, відбір кадрів, методи прийому на роботу, етапи підбору персоналу.

Abstract

In this paper, the main means of selectiong employees for a vacant are considered.

Keywords: hiring to work, selection of frames, methods of recruting, stages of recruitment.

Наймання на роботу – це ряд дій, спрямованих на залучення кандидатів, які володіють якостями, необхідними для досягнення цілей, поставлених організацією.

Джерела залучення персоналу:

1. Внутрішні – перерозподіл завдань, просування по службових сходах [1].

Переваги внутрішніх джерел залучення персоналу: шанси для службового зростання; поліпшення соціально-психологічного клімату в організації; низькі витрати на залучення кандидатів; претендент на посаду що знає організацію і навпаки; збереження рівня оплати праці в організації; швидка адаптація; зростання продуктивності праці; підвищення мотивації; зниження плинності кадрів та ін.

Недоліки внутрішніх джерел залучення персоналу: обмежені можливості для вибору кадрів; напруженість і суперництво в колективі; зниження активності.

2. Зовнішні – наймання нових працівників.

Переваги зовнішніх джерел залучення персоналу: більш широкі можливості вибору; нові імпульси для розвитку організації; менша загроза виникнення інтриг в організації і та ін.

Недоліки зовнішніх джерел залучення персоналу: більш високі витрати на залучення кадрів; погіршення соціально-психологічно гоклімату в організації серед тих, хто давно працює в організації; ступінь ризику при проходженні випробувального терміну; тривалий період адаптації та ін.

Відбір кадрів – система заходів, щосприяють формуванню такого складу персоналу, кількісні і якісні характеристики якого відповідали б цілям і завданням підприємства (пошук працівника під вимоги посади) [2].

Підбір кадрів – пошук людей на визначені посади з урахуванням встановлених вимог (пошук підздібності й досвід людини), тобто це пошук, ідентифікація вимог різних посад, видів діяльності під відомі можливості людини (вік, здоров'я, рівень освіти та ін.)

Критерії відбору персоналу:

1. Формальні – вимоги до переліку документів, які людина подає (особиста заява, документ, що засвідчує особу, трудова книжка, документ про освіту та ін.) і обмеження, наприклад, для державних службовців - не займатися підприємницькою діяльністю, не приймати подарунки та ін [3].

2. Соціальні – відомості про вік, стан здоров'я, володіння державною мовою та ін.

3. Професійно-кваліфікаційні – сукупність вимог до профілю, рівня професійної освіти, стаж, досвід роботи та ін.

Етапип рофесійного відбору персоналу. Професійний відбір кадрів на підприємстві є одним з найважливіших етапів підбору персоналу і включає такі етапи:

- створення кадрової комісії;
- формування вимог до робочих місць;
- оголошення про конкурс у засобах масової інформації;
- медичне обстеження здоров'я і працездатності кандидатів;
- аналіз захоплень і шкідливих звичок кандидатів;
- комплексна оцінка кандидатів за рейтингом і формування кінцевого списку;
- висновок кадрової комісії що до вибору кандидатури на вакантну посаду;
- затвердження на посаді, укладання контракту;

- оформлення і здача у відділ кадрів документів кандидата.

Перелік типових документів для прийому й оформлення на роботу на підприємстві: листок з обліку кадрів; особиста заява про прийом на роботу; трудова книжка; рекомендаційний лист (характеристика); копія документа про освіту; фотографії співробітника; бізнес-план роботи на посаді (для керівника) [4].

Після аналізу комплексної оцінки потенціалу та якостей кандидата і позитивного вирішення керівником підприємства питання про прийом на роботу у відділі кадрів оформляється решта документів: наказ про прийом на роботу; контракт співробітника; посадові інструкції; договір про повну матеріальну відповідальність (для матеріально-відповідальних осіб); акт прийому-передачі робочого місця (матеріальних цінностей).

Існує регламент «Порядок прийому персоналу на підприємстві», який вказує за скільки днів, який етап відбору здійснюється.

Методи прийому на роботу

Співбесіда з наймачем має вирішальне значення при прийомі на роботу. Важливо до неї серйозно підготуватись і знати відомі методи.

Британський метод заснований на особистій бесіді членів кадрової комісії з кандидатом. Задаються питання стосовно роду, традицій сім'ї і місця, де отримана освіта.

Німецький метод базується на попередній підготовці кандидатами значної кількості документів з обов'язковими письмовими рекомендаціями відомих учених, керівників, політиків. Експертна комісія аналізує всі документи. Влаштування на роботу – досить складна справа [5].

Американський метод зводиться до перевірки інтелектуальних дібностей, психологічного тестування з використанням комп'ютерів і спостереження за кандидатами в неформальній обстановці (уїк-енд, презентація).

Висновки

Визначено джерела залучення персоналу, які поділяються на зовнішні і внутрішні. Визначено: відбір кадрів, критерії відбору персоналу, етапи професійного відбору персоналу та методи прийому на роботу. Отже охарактеризовано основні складові прийому на роботу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Громова О.Н., Мішин В.М., Свистунов В.М. Організація управлінської праці М., 2010 р.
2. Козлов В.Д. Управління організацією М., 2009 р.
3. Кибанов А.Я. Управління персоналом організації М., 2008р.
4. Коханов Є.Р. Відбір персоналу і введення в посаду М., 2009 р.
5. Кравченко А.І. Трудові організації: структура, функції, поведінка М., 2010 г. с. 196

Фомич Наталія Ілліна – студента групи МПОУ – 18мі, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет м. Вінниця.

Науковий керівник: Лесько Олександр Йосипович – к. е. н., професор, завідувач кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту ВНТУ, Вінницький національний технічний університет м. Вінниця.

Fomish Natalia I. – student, faculty of management and information security, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa.

Supervision. LeskoOleksandrYo – Cand. Sc. (Econ.), Assistant Professor, Head of she Chair of Economics Enterprise and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnitsia.