

СУЧАСНИЙ МЕТОД ПІДБОРУ ТРУДОВОГО РЕСУРСУ НА ПРОМИСЛОВЕ ПІДПРИЄМСТВО

Мутерко Ганна Миколаївна, асистент кафедри економіки підприємств, Державний вищий навчальний заклад «Приазовський державний технічний університет», м. Маріуполь, e-mail: muterko.anna@gmail.com

Hanna Muterko, assistant of the department "Economics of Enterprises", State Higher Educational Institution "Priazovsky State Technical University", Mariupol, e-mail: muterko.anna@gmail.com

H. Muterko. Modern method of selection of labor resource at an industrial enterprise.

The development of technologies greatly simplifies and improves the implementation of laborious routine operations. To keep pace with progress for managers means giving their internal workers more comfortable working conditions. Personnel selection and evaluation are the main functions of labor potential management. The rational use of labor potential is of immense importance for the enterprise. It is important not only to properly manage the current labor resources, but also seriously perform the qualitative selection of labor potential. The selection of labor resources, like any management process, is subject to certain rules. It needs to be adapted to the production and organizational conditions of the enterprise, the specifics of the activity, strategic goals and possible prospects. The article proposes the introduction of an up-to-date method for the recruitment of labor potential through the creation of an on-line resource, which will serve as a database for potential employees of the enterprise, saving time and money for the enterprise. And also the opportunity to retrain to another specialty of work, in which, at a given time, the enterprise needs. And it's possible to solve the problem with the shortage of young workers at industrial enterprises, through the advertising of this resource in social networks, where there are often representatives of the generations Y and Z. Representatives of these generations do not imagine the world without internet, and this tendency shows that the new generation begins turning around, dictating to us our rules, which business can not ignore.

Мутерко Г. М. Сучасний метод підбору трудового ресурсу на промислове підприємство.

Розвиток технологій значно полегшує і спрощує виконання трудомістких рутинних операцій. Йти в ногу з прогресом для управлінців, означає надавати своїм внутрішнім працівникам більш комфортні умови роботи. Підбір персоналу та його оцінка - основні функції управління трудовим потенціалом. Раціональне використання трудового потенціалу має величезне значення для підприємства. Важливо не тільки грамотно управляти діючими трудовими ресурсами, але і серйозно ставиться до якісної підбору трудового потенціалу. Підбір трудових ресурсів, як і будь-який управлінський процес, підпорядковується певним правилам. Його необхідно адаптувати до виробничих і організаційних умов підприємства, специфіки діяльності, стратегічним цілям і можливим перспективам. У статті пропонується впровадження на промислове підприємство сучасного методу підбору трудового потенціалу через створення он-лайн ресурсу, який буде виконувати функції створення бази даних потенційних працівників підприємства, що дозволить заощадити час і гроші підприємству. А так само можливість перевчитися на іншу робітничу спеціальність, в якій, на даний момент часу, потребує підприємство. І можливо вирішити проблему з дефіцитом молодих робітників на промислових підприємствах, через рекламу цього ресурсу в соціальних мережах, де найчастіше бувають представники покоління Y і Z. Представники цих поколінь не уявляють собі світ без інтернета і ця тенденція свідчить про те, що нове покоління починає набирати обороти, диктуючи нам свої правила, які бізнес не в змозі ігнорувати.

Мутерко А. Н. Современный метод подбора трудового ресурса на промышленное предприятие.

Развитие технологий значительно облегчает и упрощает выполнение трудоемких рутинных операций. Идти в ногу с прогрессом для управленцев, означает предоставлять своим внутренним работникам более комфортные условия работы. Подбор персонала и его оценка – основные функции управления трудовым потенциалом. Рациональное использование трудового потенциала имеет огромное значение для предприятия. Важно не только грамотно управлять действующими трудовыми ресурсами, но и серьезно относиться к качественному подбору трудового потенциала. Подбор трудовых ресурсов, как и любой управленческий процесс, подчиняется определенным правилам. Его необходимо адаптировать к производственным и организационным условиям предприятия, специфики

деятельности, стратегическим целям и возможным перспективам. В статье предлагается внедрение на промышленное предприятие современного метода по подбору трудового потенциала через создание он-лайн ресурса, который будет выполнять функции создания базы данных потенциальных работников предприятия, что позволит сэкономить время и деньги предприятию. А так же возможность переучиться на другую рабочую специальность, в которой, на данный момент времени, нуждается предприятие. И возможно решить проблему с дефицитом молодых рабочих на промышленных предприятиях, через рекламу этого ресурса в социальных сетях, где зачастую бывают представители поколения Y и Z. Представители этих поколений не представляют себе мир без интернета и эта тенденция говорит о том, что новое поколение начинает набирать обороты, диктуя нам свои правила, которые бизнес не в состоянии игнорировать.

Постановка проблеми. Будь-яке підприємство періодично відчуває потребу в підборі нових співробітників. Методи підбору персоналу, у всіх різні і залежать від безлічі різних причин, починаючи від загальної чисельності персоналу і текучки на підприємстві і закінчуючи професіоналізмом менеджера по підборі кадрів. В світі, де все постійно змінюється, неможливо обійтися без сучасних інструментів пошуку трудового потенціалу, тим більше, якщо це стосується промислового підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останні результати досліджень показали, що інтернет став основним інструментом роботи менеджерів по роботі з персоналом. 60% опитаних компаній використовують інтернет для пошуку нових співробітників, і важливо відзначити, що 40% удаються до платних послуг сайтів з пошуку роботи. Для пошуку персоналу половина підприємств звертаються в рекрутингові агентства, а малий відсоток публікують оголошення в пресі. Автор статті підкреслює актуальність використання, якісного онлайн ресурсу, який би створював базу резюме, безпосередньо для конкретного підприємства, з якісною інформацією, який дозволяє використовувати цю інформацію швидко і ефективно.

Мета статті. Впровадити сучасний метод пошуку трудового ресурсу на промислове підприємства, тим самим вирішити проблему з дефіцитом молодих робочих.

Результати дослідження. Прийом на роботу є діяльністю по залученню фахівців, що володіють професійними, кваліфікаційними якостями відповідно до вимог вакантних робочих місць і посад. З набору кадрів починається процес управління персоналом.

Найм кандидатів на вакантні посади повинне передувати визначення параметрів потреби в персоналі, аналіз робочих місць, розробка посадової інструкції по кожній вакантній посаді, розробка особистої специфікації, що містить вимоги до працівника, який претендує на дану посаду [2].

Найчастіше джерела найму персоналу групуються як зовнішні і внутрішні, активні і пасивні, нізко- і високовитратні, кратко- і довгострокові. До внутрішніх джерел можна віднести - внутрішній конкурс, поєднання професій, ротацію кадрів, наднормову роботу; до зовнішніх - державні і приватні кадрові агентства, самостійний пошук працедавцями працівників. Як джерела найму на роботу можуть розглядатися: середні школи, технікуми, ПТУ, Вузи у вигляді практик, стажувань, напрямів, клієнти і постачальники підприємства, зовнішній кадровий резерв організацій. Також організація може робити ярмарку вакансій, проводити дні відкритих дверей компанії, розміщувати інформацію про вакансії «на дверях» організації, інформаційних щитах і інших поверхнях, освітлювальних стовпах, в транспорті. Одним з найбільш економічних напрямів пошуку кандидатів є використання співробітників, що вже працюють в організації. Альтернативним способом заповнення вакантних місць є тимчасове наймання персоналу, наприклад, у зв'язку з сезонними роботами [3, с. 34].

Для крупних підприємств, таких як ЧАО «МК ім. Ілліча» дуже важливо мати висококваліфікований склад менеджерів середньої і вищої ланки. Безпосередньо від них залежить успішність і рентабельність підприємства, оскільки саме вони виконують

планування виробництва, управління виробничими процесами, організацію виробництва. Для того, щоб виключити наявність на даних посадах «випадкових» людей всього більшого поширення набуває метод пошуку персоналу хедхантінг.

Мета хедхантінга - знайти кращих кандидатів на конкретну вакансію. Будь-яка вакансія унікальна, оскільки виникає в певній компанії в певний момент часу: немає двох однакових компаній і вимог до фахівців на позиції. На закінчення слід зазначити, що результат кожного проекту є плід діяльності багатьох людей, цілої проектної команди. Їх ексклюзивна праця, як і будь-яка подібна праця, коштує дорого, терміни кожного проекту завжди непередбачувані. [1] Послугами хедхантінга, в основному користуються для пошуку управлінського персоналу, а саме топ менеджерів. Автор пропонує більш потоковий пошук виробничого персоналу, але і не виключає пошук управлінського, тим самим не привертаючи сторонні організації та не витрачаючи коштів.

Для особливо комунікабельних менеджерів відділу кадрів підійде такий нетрадиційний метод підбору персоналу як звернення до колег інших профільних організацій. Налагодивши довірчі відносини можна дізнатися контактні дані звільнених працівників потрібної вам спеціальності, яких можливо, не влаштувала зарплата або атмосфера в колективі (або вони зіткнулися з мобінгом на робочому місці), але як і раніше бажають працювати за професією. Звісно, не варто зловживати довірою і починати переманювати фахівців, які працюють на цьому підприємстві.

Ну і звичайно не можна не згадати державну службу зайнятості, яка таки і створена для того, щоб допомагати безробітним і підбирати організаціям потрібні кадри. Слід сказати, що потенціал у цій структури колосальний, але застосування він знаходить заледве на третину. Вся справа в тому, що непрозорість економіки багатьох приватних підприємств і фірм, які не дозволяють їм повною мірою співпрацювати з державною службою, де вони опинившись заручниками ситуації змушені шукати лише низькооплачуваний персонал. Ця загальновідома істина сформувала у середовищі шукачів низький ступінь довіри до служби зайнятості.

У сучасних умовах зростаючої популярності інтернету прогресивні підприємства, що йдуть з часом, повинні створювати сучасні зовнішні джерела пошуку трудового потенціалу, наприклад, онлайн ресурс для створенні загальної бази даних по підприємству, для швидкого підбору персоналу, як робочих вакансій, так і адміністративно-управлінського персоналу. Серед молодого покоління, впродовж останніх років активно використовується мобільні телефони або планшети, як інструмент з пошуку роботи. Сьогодні інформаційні технології знов вийшли на перший план. Можна спрогнозувати, що в майбутньому вони стануть ключовим каналом для пошуку персоналу. Це сучасний метод пошуку допоможе промисловим підприємствам, скоротити час на пошук персоналу, і зберегти безперервним процес роботи всієї організаційної структури, що дуже важливе для підприємств з безперервним графіком роботи.

Автор пропонує створити онлайн ресурс бази даних людей, які знаходяться у пошуках роботи або охочих змінити її. На головній сторінці, онлайн ресурсу буде розміщене головне меню, яке складатиметься з інформації про ресурс і його можливості, контактні дані для зв'язку. Для початку роботи з ресурсом необхідно буде створити акаунт, який буде пов'язаний із створеним резюме. Резюме можна буде управляти, тобто відправляти на поточні вакансії або редагувати у ньому інформацію. Буде можливість створити резюме по двох категоріях управлінський або виробничий персонал, слід вказати посаду (професію), із запропонованого списку. Так само проглянути поточні вакансії і якщо є відповідна, відразу ж відправити створене резюме. Схематичне меню головної сторінки ресурсу з пошуку роботи представлено на рис.1

У чому переваги саме цього методу пошуку роботи - резюме відразу відправляється в базу даних підприємства, якою володіє фахівець з персоналу.

Наприклад, в конвертерному цеху необхідний ковшевої, спеціаліст з кадрів заходить в цю базу і вибирає всі існуючі резюме, які подані на цю професію. У відмінності від людини, яка шукає роботу, фахівець з набору персоналу входить на сайт в свій аккаунт, вже з іншими правами, а саме проглядання бази даних резюме. Схема роботи з базою резюме через онлайн ресурс, для спеціаліста з персоналу відображено на рисунку 2.



Рис.1. Схематичне меню головної сторінки ресурсу з пошуку роботи

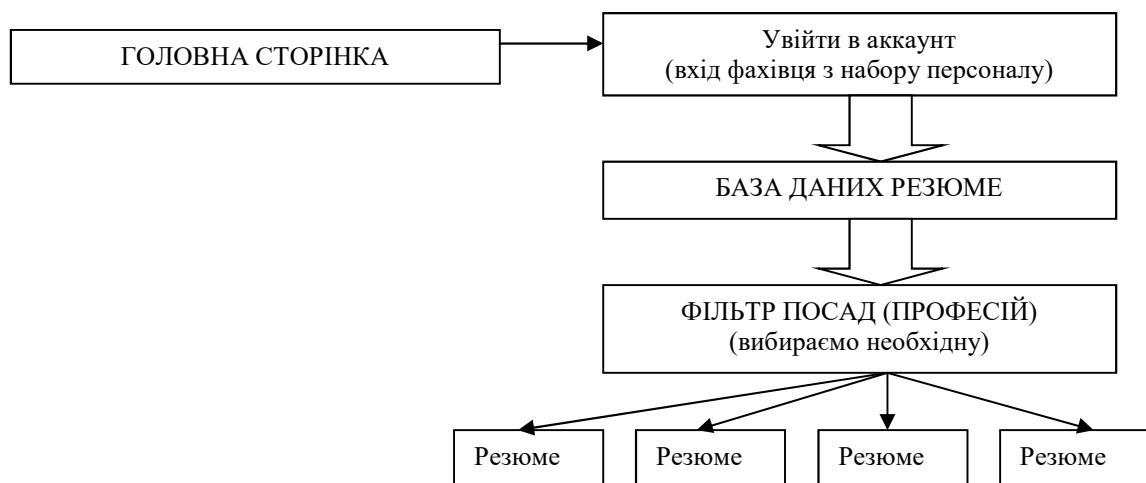


Рис.2. Схема роботи з базою резюме через онлайн ресурс, для спеціаліста з персоналу.

Після перегляду всіх запропонованих резюме, фахівець відбирає декілька і переходить до наступного етапу. І залежно від того, яка посада знаходиться в пошуку управлінського або виробничого персоналу, висилає тести на поштову скриньку для другого етапу відбору. Умови проходження тесту: його можна пройти один раз, термін проходження в період трьох днів, відповідь відразу приходить фахівцю з персоналу.

Для підбору кандидатів на вакантні посади керівників відділів і на деяких інші позиції (помічник керівника і т. д.) проводиться психологічне тестування, за допомогою якого підтверджується наявність найбільш важливих для даної посади професійних і особових якостей (свій набір тестів для кожної вакансії). Для тестування кандидатів психолог департаменту управління персоналом може використовувати: методика багатфакторного дослідження особи Кеттела (Raymond B. Cattell); опитувальник Кейрси (Joh Keirse); тест Г. Айзенка (Hans Eysenck, адаптація А. Шмельова); діагностику мотивації досягнення А. Мербаєна (Albert Mehrabian); інтерперсональний діагноз Т. Лірі (Timothy Leary) і ін. [4]

Після проходження, кандидати, які успішно пройшли тести, запрошуються на співбесіду. Автор пропонує альтернативу співбесіді в живу, наприклад співбесіди по скайпу. Це не займатиме часу на дорогу у людини, яка знаходиться в пошуку роботи, і фахівець за короткий час співбесіди через скайп зможе визначити, чи потрібний підприємству такий працівник. В основному такий метод розрахований на молоде прогресивне покоління, яке цінує свій час. Наприклад, такою прогресивною формою співбесіди користується вже 72% компаній в США.

Які плюси онлайн співбесіди при прийомі на роботу:

1) Значна економія часу. Навіть якщо ви зараз знаходитесь в іншому місті, зможете брати участь в співбесіді, нікуди не виїжджаючи, і навіть не виходячи з будинку.

2) Економія грошей на дорогу. Не треба витрачається на дорогу і брати на поточному місці роботи відгул або відпустку за свій рахунок для поїздки на співбесіду.

3) При підготовці до онлайн співбесіди Ви самі вирішуєте, на якій території Ви будете знаходитися - і це забезпечить вам комфорт і впевненість.

4) Немає територіальної прив'язки, тобто людина, яка шукає роботу, може бути з іншого міста або навіть з іншої країни.

5) Якщо при розмові з працедавцем один з Вас зрозуміє, що ця робота не для Вас, то онлайн співбесіди завершити простіше, але використовуючи правила ділового етикету.

Існують і недоліки онлайн співбесіди з потенційним працедавцем:

1) Якість проведення онлайн співбесіди залежатиме від технічного стану пристроїв і у людини, яка шукає роботу і у працедавця. При несправностях, співбесіда зможе не відбутися.

2) Онлайн співбесіда, при прийомі на роботу, не дає можливості оцінити місце роботи і обстановку на підприємстві.

3) Для деяких людей онлайн співбесіда стане справжнім випробуванням, спілкування з незнайомою людиною на відстані за допомогою веб-камери.

Після проходження онлайн співбесіди, кандидатури, що зацікавили працедавця, запрошуються на очну співбесіду на підприємство. Таким чином, онлайн співбесіда дозволяє працедавцю заздалегідь визначити коло відповідних кандидатур, а для претендента - придивитися до підприємства. Що дозволить значно скоротити час на пошук потрібного кандидата для підприємства.

Слід звернути увагу на наступні особливості, при створенні онлайн ресурсу, він має бути оптимізований під існуючі мобільні пристрої або планшети. Тобто попит на пошук роботи через них існує, але в більшості випадків його можливості сьогодні обмежені. Це свідчить про повільність багатьох підприємств і про їх скептицизм по відношенню до нового, а саме молоде покоління шукає роботу за допомогою мобільних пристроїв або планшетів. Так само пропонується співпраця з популярними сайтами роботи. Наприклад, претендент шукає вакансію на популярному сайті роботи і залишає резюме, яке можливо може потрапити і у вашу базу. Так само необхідна креативна реклама, створеного онлайн ресурсу з пошуку роботи в соціальних мережах. Де буде написано, наприклад, прагнеш максимально швидко знайти гідну роботу - клікай! І він буде направлений на онлайн ресурс з пошуку роботи на підприємство.

Сьогодні даний метод дуже популярний для просування послуг або продуктів, адже в середньому користувач проводить 21 хвилину в день в мережі Facebook, стільки часу більш ніж достатньо, що б привернути увагу. Декілька попередніх років аудиторія Facebook в Україні зросла на 35-40% в рік (більш 7млн. користувачів до кінця 2016 року). За даними дослідження Ukrainian advertising agency, національне ядро користувачів мережі в основному представлене віковою групою від 25 до 34 років.

Facebook аналізує профілі користувачів, їх поведінки в мережі і переваги. Можливості для побудови соціального портрета практично безмежні:

місцезнаходження, вік і стать, інтереси, знання мов, освіта, місце роботи, аналіз лайков і коментарів і багато що інше. Значення цільової аудиторії допоможе дуже точно побудувати цільову рекламу нашого онлайн сервера, в результаті її бачитимуть саме ті, кому вона буде цікава. Крім того, постійно зростає популярність відкритих груп, присвячених пошуку роботи - у пошуках інформації про вакансії на них підписується все більше користувачів. А отже, мережа стає цінним каналом залучення кандидатів. Саме цей спосіб реклами онлайн сервера з пошуку трудових резервів, через соціальні мережі, допоможе масово набрати молодь на підприємство.

Висновки. Автор пропонує мейнстрім в пошуку трудового потенціалу. Те, що використовується вже давно в просунутих країнах, і полегшує пошук, як працедавцеві так і претендентові, а саме використовувати інтернет для пошуку трудового потенціалу. До недавнього часу в українському інтернеті для претендента не було вибору, а зараз основна причина відсутності цінних кандидатів полягає якраз у великій інформаційній відвертості мережі. Люди, які вже досягли достатньо високого службового положення і рівня зарплати, не поспішають афішувати себе. А так само, претендента іноді хвилює питання конфіденційності - він хотів би приховати процес пошуку нової роботи від своєї нинішньої роботи. Наш онлайн сервіс пропонує скрити цей процес, тобто резюме буде доступне тільки фахівцю з набору персоналу і онлайн співбесіда, не відніме у претендента час і допоможе визначитися. А для пошуку молодого покоління пропонується активна реклама ресурсу в соціальних мережах, з описом швидкого механізму по пошуку роботи.

Список використаних джерел:

1. Мутерко Г. М. Хедхантинг як метод пошуку висококваліфіційного персоналу на промислові підприємства. / Г. М. Мутерко // «Сучасні тенденції в економіці та управлінні: новий погляд»: IX Міжнародна науково-практична конференція. – Запоріжжя: ГО «СІЕУ», 2015 – С. 106-108.
2. Петруня Ю. Є., Говоруха В. Б., Литовченко Б. В. та ін. Прийняття управлінських рішень. Навч. посіб./ за ред. Ю. Є. Петруні. – 2-ге вид. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 216 с.
3. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Підручник.– К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
4. Описание бизнес-процесса «Поиск и подбор персонала» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1359>
5. Методы подбора и поиска персонала [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://constructor.ru/karera/podbor-i-poisk-personala.html>

References (BSI):

1. Muterko G.M. (2015), "Headhunting as a method for finding highly qualified personnel for industrial enterprises", [Hedhanting jak metod poshuku visokokvalificijnogo personalu na promislovi pidpriemstva"], G.M. Muretko, IX International scientific and practical conference " Modern Trends in Economics and Management: A New view", Zaporozhye, GO «SIEU», pp. 106-108
2. Petrunja Yu.E., Govorukha V.B., Lytovchenko B.V. and others. (2011), "Adoption of managerial decisions", ["Prijnjattja upravlins'kih rishen'"], Teaching manual, ed. Yu. E. Petruni, 2nd form., K., Center for Educational Literature, 216 p.
3. Balabanova L.V., Sardak O.V. (2011), "Management of personnel", ["Upravlinnja personalom"], Handbook .- K.: Center for Educational Literature, 468 p
4. "Description of the business process "Search and selection of personnel", ["Opisanie biznes-processa «Poisk i podbor personala»"], [electronic resource], available at: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1359>
5. "Methods of staff selection and search", ["Metody podbora i poiska personala"], [electronic resource], available at: <http://constructor.ru/karera/podbor-i-poisk-personala.html>

Keywords: potential; labor resources; search methods; industrial enterprise.

Ключевые слова: потенциал; трудовые ресурсы; методы поиска; промышленное предприятие.

Ключові слова: потенціал; трудові резерви; методи пошуку; промислове підприємство.

Рецензент: Толпежніков Р. О., декан економіко-правового факультету Маріупольського державного університету, д. е. н., доцент

Перевірено на плагіат системою: <https://corp.unicheck.com/library/viewer/report/2831028>