

## АСПЕКТИ СУЧАСНОГО ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

*Кирилюк В. О., Зоїдзе Д. Р.\**

\*доцент кафедри менеджменту і адміністрування, доцент, к. е. н.  
спеціальність «Менеджмент організацій і адміністрування», 6 курс  
Національний фармацевтичний університет, м. Харків

На сьогодні рекрутинг став обов'язковим та необхідним процесом в організації, або на підприємстві, будь-якої сфери діяльності. Від якості та ефективності цього процесу залежить фінансова результативність її праці.

Слово «рекрутинг» в перекладі з французької мови («recruter») означає «набирати» або «вербувати». Початково воно застосовувалось до солдат, які набирались у королівську армію.

В економічному аспекті під рекрутингом розуміється підбір персоналу в штат компанії або під замовлення клієнта у випадку рекрутингового агентства. Рекрутинг є основною функцією і обов'язком менеджерів по персоналу та рекрутерів.

Правильний вибір кандидата може допомогти у збільшенні продуктивності та прибутку компанії, підвищенні лояльності її співробітників. Неправильний вибір, зазвичай, позначається на великій плинності персоналу або на недостатній компетенції співробітників.

Підбір персоналу починається з опису вакансії і аналізу її на адекватність ситуації, що склалася на кадровому ринку і в компанії роботодавця. При необхідності опис вакансії коригується. Далі починається етап пошуку кандидатів. Бажано, щоб компанія мала початкову базу кандидатів, а в процесі роботи постійно її поповнювала.

Рекрутинг умовно можна поділити на кілька видів:

1) хедхантинг – або переманювання співробітників інших компаній (як правило у конкурентів). У випадку замовлення в рекрутинговому агентстві ця послуга є найдорожчою;

2) масовий набір персоналу. Він здійснюється у випадку відкриття нової компанії або філії. Яскравим прикладом може бути відкриття нового супермаркету. Ціна підбору одного спеціаліста в цьому випадку значно нижча, ніж при хедхантингу;

3) класичний рекрутинг, тобто звичайний пошук спеціаліста без обмежень джерел пошуку та засобів залучення кандидатів.

Пошук персоналу, або рекрутинг, сьогодні здійснюють, використовуючи різні підходи та джерела інформації. Основними джерелами являються:

- внутрішня база даних компанії, або агенції;
- сайти по пошуку роботи;
- соціальний капітал (або пошук кандидатів по знайомству);
- засоби масової інформації;
- соціальні мережі, форуми, блоги та ін.;
- працівники компаній-конкурентів, тобто переманювання спеціалістів;
- вищі навчальні заклади, тобто залучення молодих спеціалістів;
- співпраця з рекрутинговими агенціями.

При прийнятті рішення про пошук нового працівника, насамперед, треба обміркувати, наскільки необхідна посада, яку компанія хоче ввести. Можна швидко і правильно вирішити цю задачу, скориставшись простим прийомом: компанія попросить співробітників докладно викласти на папері виконувані ними обов'язки. Аналіз написаного дозволить виявити сильні і слабкі сторони працівників, і, можливо, виявиться, що частина функцій дублюється співробітниками, а частину необхідних обов'язків не виконує ніхто.

Якщо фірма дійшла до висновку, що новий співробітник необхідний, то наступною умовою успішного найму буде розробка та визначення посадових обов'язків спеціаліста та умов його прийому на роботу. Від того, наскільки добре опрацьовані деталі, залежить успіх всієї справи. Ретельно описуються функції, які виконуватиме працівник. Якщо посада нова, то необхідно скласти посадову інструкцію. У разі існування інструкції добре було б ще раз перевірити в ній всі пункти.

Коли стало ясно, що конкретно робитиме фахівець, в які терміни, яка повинна бути результативність його діяльності і які завдання може вирішити фірма за допомогою цієї діяльності, позначена ступінь відповідальності, слід зайнятися економічними розрахунками. Визначення рівня заробітної плати – питання не зайве. В сучасному українському бізнесі його вирішують не завжди професійно, іноді – абстрактно, тобто призначена сума не підтверджена жодними розрахунками: ані вартістю робочого місця, ані витратами фірми, ані продуктивністю праці майбутнього працівника, ані іншими важливими показниками. При проведенні подібних розрахунків треба визначити не тільки рівень заробітної плати, а й продумати систему соціальних виплат, пільг, премій, бонусів.

Для успішного вирішення зазначених завдань кадрові служби на підприємстві, або в організації, повинні працювати в тісному контакті з керівниками всіх рівнів та вузькими спеціалістами з «людинознавчих» наук. Керівники найкраще обізнані про вимоги до робіт та людей, які займаються ними, про потреби в кадрах та про професійну майстерність. У більшості випадків саме керівники роблять запит кадровим службам про підбір необхідних фахівців.

Добре, коли керівники розуміють при цьому коло завдань кадрових служб, а фахівці-кадровики володіють комерційним досвідом і добре розуміються на щоденних проблемах своєї фірми. У рішенні кадрових завдань на всіх етапах роботи необхідні знання в області юриспруденції, економіки, соціології та психології.

Таким чином, тільки проаналізувавши всі умови, рекрутер, або менеджер з персоналу, набирає ефективний штат. Саме такий підхід до пошуку персоналу у наш час дозволить фірмі наймати найкращих ТОП-працівників та займати лідируючі позиції на ринку.