

Щербакова О. О.

УДОСКОНАЛЕННЯ СТРАТЕГІЇ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Етап відбору полягає в зіставленні вимог, що пред'являються відносно професійних, кваліфікаційних, особових і психологічних характеристик кандидатів. Відбір персоналу є безпосереднім вибором нового співробітника з сукупності найбільш відповідних кандидатів. Важливим нюансом процесу відбору персоналу є його чітка обмеженість в часових рамках, які узгоджуються з безпосередніми потребами і інтересами організації. Однією з найважливіших особових характеристик працівника є його соціальний статус. Сімейний, статечний працівник здатний на якіснішу роботу, ніж неодружений.

Другою важливою особовою характеристикою претендента є його вік. Будь-який конкретний критерій відбору працівників, заснований на віці, має бути ретельно вивчений відносно процвітаючих працівників, зайнятих в організації. Занадто молоді і старі за віком працівники повинні піддаватися ретельному відбору.

Ефективний відбір обумовлює створення позитивного іміджу організації для подальшого залучення претендентів. Тому до здійснення процесу селекції відносяться відповідально, прорахувував його з економічної точки зору, вивіряючи з правовою і етичною сторін, враховуючи статус вакантного місця. Для деяких професій процедура відбору набагато складніша, ніж для інших, і підготовка до неї проводиться особливо ретельно. Чим відповідальніша робота, чим більшу цінність представляє для підприємства її виконання, тим більше складним буває відбір. Претенденти на посаду управлінців проходять декілька селекційних східців і оцінюються безліччю людей (психологами, фахівцями з персоналу, потенційними начальниками, співробітниками). Навпаки, виробничі робітники можуть бути відібрані на основі бланка заяви і інтерв'ю з безпосереднім начальником, або через запрошення в рекламному оголошенні. Є підприємства і організації, які "усіченому" відбору не довіряють незалежно від статусу вакансії "обважнюють" його, використовуючи ширший інструментарій.

При відборі приймаються такі методи: попередня відбіркова бесіда; анкетування; співбесіда; тестування; перевірок рекомендацій і послужного списку; випробування.

Нині існує досить багато діагностичних засобів відбору. Одні орієнтовані на використання різних тестових засобів, створених психологами. Зокрема, часто використовуються такі психологічні засоби як тест ММРІ, тести Айзенка, Розенцвейга і багато інших. Інший тип діагностичних методик, спрямованих на рішення задачі відбору кандидатів, де об'єктом діагностики виступає керівник і інженерно - технічний працівник, являються методики, створені на теоретико- методологічних підставах, які позначаються як проблемні. Вони пов'язані з використанням ігрових засобів отримання інформації, причому в тій їх модифікації, яка іменується технікою ділових ігор. Ці методики припускають рішення кандидатом на посаду в ігровій формі однієї або декількох заздалегідь запропонованих завдань, які розглядаються як характерні для діяльності, з якою може бути пов'язана робота кандидата на посаду.

Робота виконана під керівництвом ст. викл. кафедри менеджменту Горбач В. А.