

1	2
Культура уявного захисту жінок	Культура, яка в основі має міфи про рівність. Дискримінація виражена у формі заступництва, коли жінки насильно залучаються до непосильної активної роботи, яка має їм нагадувати, що вони жертви та потребують постійної турботи сильної статі
Культура кмітливих мачо	Представлена культура базується на принципі "управління в руках активних та ініціативних". Незважаючи на статеві розмежування, керівні посади віддаються як жінкам, так і чоловікам. При чому в даному типі культури жінки частіше більш жорстокі та нещадні, ніж останні

Аналізуючи наведену класифікацію, виділити єдину найбільш привабливу та доцільну для впровадження на підприємстві неможливо. Кожна з них має свої переваги та недоліки, усунення останніх при чому неможливе. Однак вихід є у створенні міксу культур, де переваги однієї організаційної культури будуть перекивати недоліки іншої.

Жінки постають у голові формування ідеї про необхідність регулювання діяльністю підприємства не через числові дані, а через соціальні відносини та психологічні аспекти особистості. Здавна жіноча стаття була і залишається зберігачем традицій та звичаїв, що покладено в основу всіх типів організаційних культур. Саме роль даної половини колективу підприємства є дуже великою та обґрунтовує прагнення їх до зведення гендерної дискримінації до мінімуму.

Гендерна нерівність в управлінні сучасним підприємством має тінювий характер. Це свідчить, що вона є більш серйозною проблемою, ніж вважалось досі. Класифікація, запропонована у дослідженні, дозволяє висвітлити залежність від жіночої статі багатьох нюансів роботи підприємства, які досі не мали пояснення та рішення. Відповідно до запропонованих етапів становлення місця жінок у світі бізнесу постає нова проблема, а саме, розкриття потенціалу жінок та усунення дискримінації за статевою ознакою. Тому дана стаття є початком для подальшого дослідження гендерної ситуації у керуючих органах.

Наук. керівн. Семенченко А. В.

Література: 1. Вачугов Д. Аполлон, казарма, клуб: види та функції організаційної культури / Д. Вачугов // Корпоративна культура. – 2011. – № 2 (13). – С. 24–30. 2. Краснопольська О. Тип організаційної культури та HR / О. Краснопольська // Управління персоналом. – 2009. – № 5 (188). – С. 18–21. 3. Гриньова О. Міцний фундамент організаційної культури / О. Гриньова // Управління персоналом. – 2012. – № 12 (231). – С. 12–16. 4. Лояніч Я. Організаційна культура – 80 % під водою / Я. Лояніч // Управління персоналом. – 2012. – № 12 (231). – С. 22–25.

Вдовенко В. В.

УДК 005.953.2:658

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДБОРУ ТА НАЙМУ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розроблено оптимальну для вітчизняних промислових підприємств структуру системи підбору персоналу.

Анотация. Разработана оптимальная для отечественных промышленных предприятий структура системы подбора персонала.

Annotation. An optimum structure of the personnel selection system for domestic industrial enterprises is developed.

Ключові слова: структура, система, підбір, відбір, найм персоналу.

У кадровому менеджменті підбір персоналу має одне з вирішальних значень. Інколи всю систему роботи з кадрами порівнюють з їх підбором та розстановкою. Дійсно стан підприємства значною мірою залежить від роботи його персоналу, тому не має більш важливої діяльності, ніж підбір

працівників, в основі якого лежать ділові якості кандидатів та їх відповідність посаді, яку вони займають. У підборі персоналу, незалежно від його різновидів та методів, існують певні складності [1, с. 210].

Складність підбору персоналу полягає, насамперед, у необхідності систематизації дій кадрового складу та керівництва при організації даного процесу. Створення певного алгоритму дій при підборі та наймі персоналу надає можливість ефективно здійснювати даний процес.

Саме тому актуальними є питання формування системи підбору та найму персоналу, що дозволяє зменшити витратність даних заходів та знизити плинність персоналу.

Проблематикою формування системи найму займалися такі вітчизняні вчені, як: Кібанов А. Я., Єгоршин О. П., Беляцький М. П. [1 – 3]. Спільною думкою даних вчених є визначення необхідності систематизації дій відділу персоналу та керівництва при організації процесу підбору та найму персоналу.

Метою дослідження є формування оптимальної системи підбору та найму персоналу для промислових підприємств.

На організацію процесу підбору персоналу значний вплив має специфіка діяльності підприємства, плинність персоналу, а також територіальне місцезнаходження.

Підбір промислового персоналу має деякі складності, що обумовлено дисбалансом попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці.

Згідно з аналізом наукових робіт вітчизняних вчених можна сформувати оптимальну структуру системи підбору та найму персоналу на промислових підприємствах.

Взагалі система є сукупністю взаємопов'язаних елементів. Система підбору та найму персоналу – це також сукупність взаємопов'язаних підсистем.

Оптимальну систему підбору та найму персоналу розроблено для промислового підприємства та наведено на рисунку.

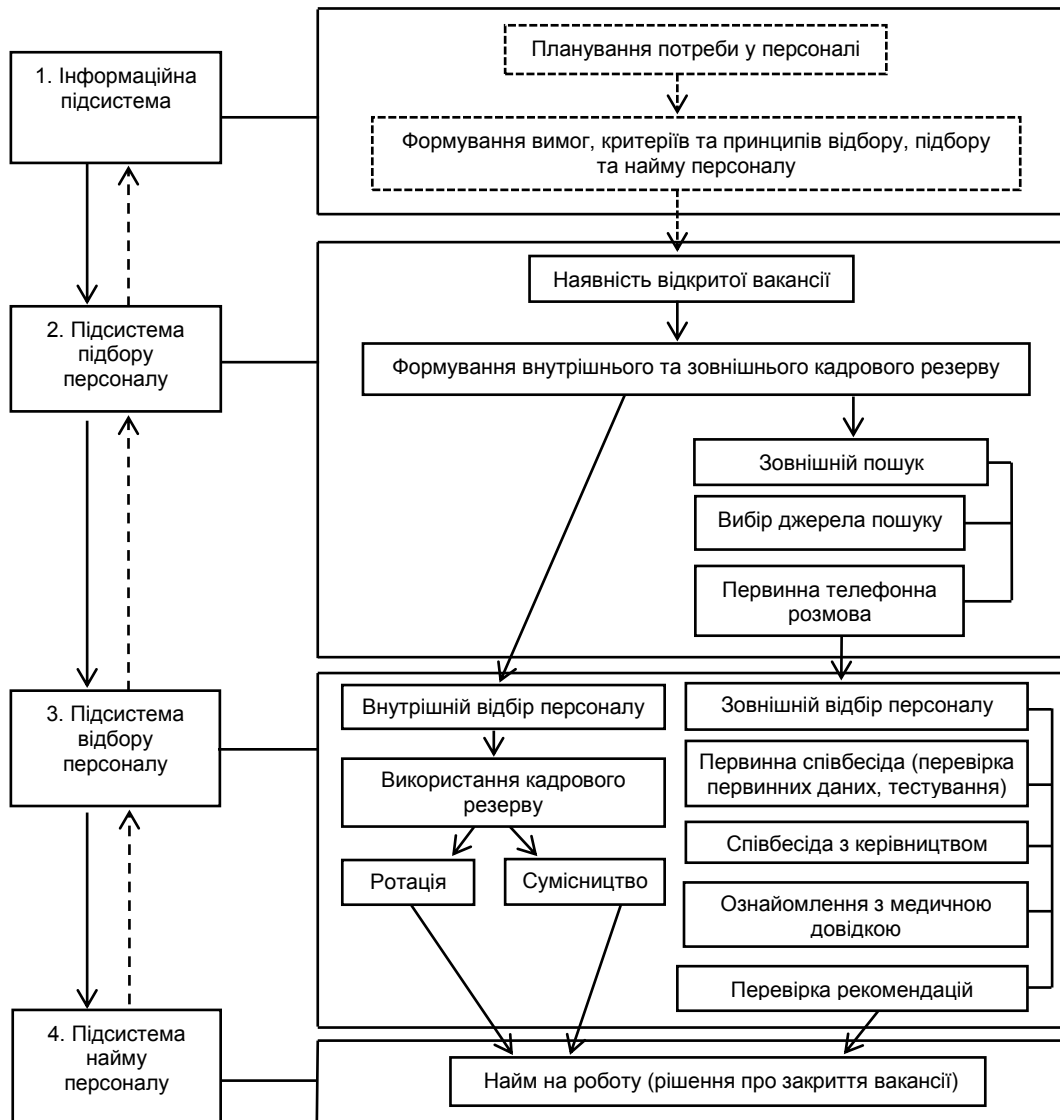


Рис. Система підбору та найму персоналу



Згідно з даним рисунком система підбору та найму персоналу промислового підприємства має чотири підсистеми: інформаційну підсистему, підсистему підбору персоналу, відбору персоналу та підсистему найму персоналу.

Інформаційна підсистема є передумовою початку процесу найму персоналу. На даному етапі формуються інформаційні складові такі, як:

планування потреби у персоналі, тобто визначається їх необхідний кількісний та якісний склад;

на основі потреби у персоналі визначаються головні вимоги та критерії до процесу підбору та відбору персоналу.

Інформаційна підсистема дозволяє сформувати "ідеальний портрет кандидата", а також спрогнозувати, коли саме та в якій кількості проводити набір персоналу.

Підсистема підбору персоналу характеризується наявністю відкритої вакансії та залученням кандидатів на посаду, які мають якості, необхідні для роботи [2, с. 168].

На даному етапі відділ персоналу використовує інформацію із зовнішнього кадрового резерву кандидатів. Зовнішній резерв кандидатів формується завдяки розміщенню інформації про відкриті вакансії у засобах масової інформації (газети, професійні сайти, розповсюдження рекламної продукції) або прямого пошуку кандидатів. Зовнішні джерела пошуку залежать від територіального розміщення промислового підприємства. Якщо підприємство розміщено у великому місті, ефективним є розміщення інформації на професійних сайтах пошуку роботи та спеціалізованих газетах з працевлаштування. У випадку, коли підприємство розміщено у малому місті ефективним є розміщення інформації про вакансію у найбільшій за тиражем місцевій газеті. Також актуальним є самостійний пошук потенційних кандидатів через резюме. Після формування зовнішнього кадрового резерву представник відділу персоналу проводить первинну телефонну розмову з кандидатом. Результатом даної розмови є запрошення на співбесіду або відмова кандидату.

Далі дії відбуваються в рамках підсистеми відбору персоналу. Відбір персоналу може бути серед працівників, які вже працюють на даному підприємстві. У такому випадку закриття вакансії відбувається за рахунок ротації або сумісництва найбільш відповідного кандидата. Якщо кандидати підібрані за рахунок зовнішніх джерел пошуку, то процес відбору має свою специфіку. Спочатку представник відділу персоналу проводить первинну співбесіду з кандидатами, уточнює необхідну інформацію стосовно досвіду роботи, знань, професійних вмінь та навичок, які необхідні для даної посади. У випадку, коли кандидат відповідає критеріям відбору, відбувається співбесіда з лінійним керівництвом. На цьому етапі кандидат більш детально знайомиться зі специфікою роботи та робочим місцем. При відборі персоналу на промислове підприємство досить актуальним є перевірка медичної довідки, яка характеризує стан кандидата та можливість виконання тяжкої фізичної роботи. Закінчується відбір кандидатів перевіркою рекомендацій з попереднього місця роботи (даний пункт є характерним для керівних посад). Перевірка рекомендацій може бути у телефонному режимі, коли представник відділу персоналу підприємства дзвонить керівнику на попереднє місце роботи або надсилатися як письмовий запит.

Якщо кандидат відповідає всім необхідним критеріям відкритої вакансії має місце підсистема найму персоналу. На даному етапі вакансія закривається. З новим працівником укладають договір цивільно-правового характеру або заносять запис у трудову книгу.

Таким чином, наведена структура системи підбору та найму персоналу на промислових підприємствах є оптимальною та може бути використана для підбору персоналу у різних галузях промисловості.

Перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі є розробка відповідних сценаріїв співбесіди.

Наук. керівн. Мішина С. В.

Література: 1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М. – 638 с. 2. Егоршин А. П. Управление персоналом : пособие для вузов / А. П. Егоршин. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 720 с. 3. Беляцкий М. П. Управление персоналом : учебн. пособ. / М. П. Беляцкий, С. С. Велесько, П. Ройш. – Мн. : Интерпрессервис ; Экоперспектива, 2002. – 352 с. 4. Виноградський М. Д. Управління персоналом / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – 2-ге вид. – К. : Центр навчальної літератури, 2009 – 502 с. 5. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид., перероб. й доп. – К. : Кондор, 2005. – 308 с. 6. Михайлова Л. І. Управління персоналом : навч. посібн. / Л. І. Михайлова. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 248 с. 7. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : навч.-практ. посібн. / М. І. Мурашко. – 2-ге вид. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2006. – 311 с. 8. Основы управления персоналом / С. И. Самигин, М. С. Зайнабидов, З. Г. Макиев и др. – Ростов н/Д : Феникс, 2001. – 480 с. 9. Филина Ф. М. Начальник отдела кадров : универсальный практический справочник / Ф. М. Филина. – М. : ГросМедиа : РОСБУХ, 2009. – 304 с. 10. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.