



УДК 69:331.108+658

УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «СПЕКЛ»

Студ. В.М. Біндюженко, гр. Мг-ЗУР-163
Науковий керівник проф. О.В. Кухленко
Київський національний університет технологій та дизайну

Мета і завдання. Мета – удосконалити систему набору та відбору персоналу ТОВ «Спекл». Відповідно до мети визначено такі завдання:

- Оцінка системи відбору персоналу ТОВ «Спекл».
- Організація та методика професійного відбору фахівців та підбору кандидатів підприємства ТОВ «Спекл».
- Розробка технології проведення особистих співбесід з кандидатами на вакантні посади ТОВ «Спекл».
- Аналіз структури та руху персоналу ТОВ «Спекл».
- Ефективність від впровадження удосконаленої системи відбору та набору персоналу ТОВ «Спекл».

Об'єкт дослідження – система набору та відбору персоналу ТОВ «Спекл».

Методи та засоби дослідження. Під час проведення дослідження використовувалися такі методи: теоретичного узагальнення, аналогії та абстрактно-логічний – у процесах узагальнення основних понять і категорій, що формують теоретичний базис дослідження.

Наукова новизна та практичне значення отриманих результатів. На етапах впровадження вдосконаленої системи відбору та набору персоналу будується перелік необхідних заходів із зазначенням їх змісту, терміну виконання, відповідального виконавця і форми завершення робіт, розробляється конкретна робоча документація, необхідна для практичного впровадження системи оцінки, проведення приймально-здавальних робіт, а також забезпечення нормального функціонування вдосконаленої системи відбору та набору персоналу.

Результати дослідження. Для вирішення поставлених завдань дослідження використано процес підбору кандидатів і вивчення їх відповідності функціональним обов'язкам, що передбачає:

- аналіз заяв на конкретні робочі місця, професії та посади спеціалістів і керівників;
- вивчення документів та інформації попереднього місця роботи, анкетного опитування, рекомендацій осіб, що знають кандидата;
- співбесіду з кандидатом;
- проведення, в разі необхідності, тестування й оцінювання якостей кандидата.
- Пропонована система відбору та оцінки персоналу несе в собі ряд потенційних вигід, як для організації, так і для кандидатів. У роботах [1, 2, 3] висвітлено підходи до управління персоналом на підприємстві.

Переваги запропонованої вдосконаленої системи відбору та оцінки персоналу вбачаються в наступному:

- валідна оцінка індивідуального потенціалу, що не підвладна впливу умов роботи, оцінок і схильностей керівництва, або ж відмінностей виконуваних функцій;
- об'єктивні процедури, що вимірюють всіх учасників по релевантним якостям або здібностям з використанням еквівалентного стандарту;

- можливість дізнатися індивідуальну мотивацію (потреби, очікування, цілі, інтереси), використовуючи стандартні процедури поза звичним робочого оточення;
- можливість визначити специфічні сильні і слабкі сторони кожного учасника і використовувати цю інформацію для визначення кар'єри і розвитку;
- формування команди з високим потенціалом;
- підбір кадрового резерву з числа співробітників, що володіють високим трудовим потенціалом.

Перевагами для кандидатів є:

- рівні можливості для демонстрації свого потенціалу до просування;
- краще розуміння своїх посадових обов'язків і необхідних для успіху якостей;
- можливість висловити свої інтереси, цілі та очікування щодо кар'єри в умовах, спеціально створених для ефективного використання інформації;
- можливість дізнатися з зворотного зв'язку про своїх індивідуальних сильних і слабких сторонах і загальному потенціалі для цілей саморозвитку;
- можливість приймати рішення про свої особисті плани в області кар'єри і життєвих цілях на основі більш великої інформації.

Таким чином, в цілому пропонується система дозволить:

- визначити всередині організації стандарти діяльності та критерії оцінки;
- визначити цінність співробітників не тільки для підрозділу, до якого відбирається співробітник, але і для банку в цілому;
- обґрунтовано приймати управлінські рішення, особливо пов'язані з управлінням персоналу;
- виявити «больові точки» в системі виборів та оцінки кандидатів, що дозволить більш ретельно підбирати висококваліфікований персонал.

Висновки. Важливим кроком у процесі забезпечення підприємства людськими ресурсами є відбір кандидатів, які зможуть результативно працювати в ТОВ «Спекл». Тому розробка системи відбору та оцінки персоналу стає однією з найважливіших складових загальної системи управління. Впровадження запропонованої системи відбору персоналу дозволить більш ретельно підбирати кваліфікований персонал, освоїти нові, сучасні методи відбору та оцінки персоналу, глибше виявляти особисті та професійні якості претендентів, їх психологічні характеристики, що, зрештою, вплине на результати всієї діяльності ТОВ «Спекл», сформує більш згуртований колектив, що забезпечить більш стабільну роботу не тільки відділу, в який підбирається працівник, але підприємства в цілому, підвищить ефективність витрачання коштів за рахунок економії їх на навчання, в результаті відбору вже професійно-підготовленого персоналу.

Ключові слова: кадрова політика; підбір персоналу; аналіз структури персоналу

ЛІТЕРАТУРА:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: [підручник] / Т.Ю. Базаров - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 456 с.
2. Бондаренко С.М. Базова концепція загального управління якістю TQM: роль персоналу / С.М. Бондаренко, Н.В. Михайленко // Економічний простір: збірник наукових праць. – Дніпропетровськ : ПДБА, 2015. - № 103. - С. 139-146.
3. Бухалков М.И. Управление персоналом [підручник] / М.И. Бухалов - М.: Инфра-М, 2009. – 410 с.