

МИРОШНИКОВА Е.М., ст. гр. ЭФК-07а
Науч. руков.: Киселева А.И., ассист.
ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",
г. Донецк

МЕТОДЫ ПРИЕМА НА РАБОТУ НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Проанализированы наиболее распространенные методы приема персонала на работу, изучены их положительные и отрицательные стороны.

Актуальность: В связи с развитием рыночной системы в Украине большую значимость приобретает рынок трудовых ресурсов. Поэтому политика предприятия по отбору и набору кадров является главенствующей и играет важную роль для достижения целей организации.

Цель исследования: наиболее распространенные методы привлечения персонала, которые встречаются в современных условиях.

Основная часть. Персонал является мотором любой организации. Японские менеджеры, например, подчеркивают, что если исчезнут станки, то вскоре организация возникнет с еще лучшим оборудованием, но если исчезнут люди, останутся только станки и организация прекратится. Часто руководители основное внимание обращают на финансовые, производственные вопросы, вопросы материально-технического обеспечения или сбыта готовой продукции, не уделяя достаточного внимания людям, которые обеспечивают работу организации по всем этим направлениям. Ошибки при подборе персонала — особенно когда речь идет об отборе кандидатов на руководящие должности — слишком дорого обходятся организации. Потери организации от принятия ошибочных решений, аварий, травматизма и брака — это только часть тех расходов, которые приходится нести в результате неудовлетворительной работы по отбору новых работников.

Ежегодная ротация персонала украинских компаний достигает 30-40%, многие работники уходят, проработав не больше трех лет, что обходится для работодателей довольно дорого, т.к. увеличивает затраты на управление персоналом и его обучение, становится трудно контролировать качество продукции, в результате компании терпят неудачи в конкурентной борьбе [3]. Чаще всего причиной такой ротации является неправильная политика предприятия по отбору и набору кадров.

Приём на работу представляет собой ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией. С привлечения и приема на работу начинается управление персоналом. Хотя многие менеджеры при приёме на работу ориентируются, прежде всего, на то, где раньше работал человек, получая эту информацию зачастую из личной беседы или трудовой книжки, существуют определённые технологии подбора персонала, которые с успехом используются в мировой практике. Они различных вида деятельности: набор и отбор персонала. Прежде чем организация предложит кому-либо работу, она должна найти тех людей, которые хотели бы её получить. В этом и заключается набор — создать необходимый резерв кандидатов на все должности, из которых затем будут отобраны наиболее подходящие работники. То есть отсюда главная задача отбора персонала — выбор наиболее подходящих кандидатов из резерва, созданного в ходе набора.[1]

Тщательно продуманный и организованный процесс отбора кадров является залогом успешного найма квалифицированного и соответствующего требованиям компании специалиста. После того, как составлена заявка на подбор персонала, использованы различные методы подбора и набрана группа кандидатов на вакантную должность, начинается непосредственно отбор персонала.

Анализируя различные схемы отбора персонала, нужно отметить, что в целом они довольно похожи. Существуют традиционные и нетрадиционные методы отбора персонала. К традиционным методам относятся: анализ анкетных данных, собеседование,

тестирование. К нетрадиционным методам относятся стрессовое интервью, экспертиза почерка, проверка честности через детектор лжи, оценка коллег, самооценивание, астрология. У каждого метода есть свои плюсы и минусы.

Чаще всего применяют традиционные методы, среди которых главную роль играет собеседование. Наиболее важной характеристикой собеседования является то, как оно проводится. В традиционной форме оценивание осуществляется в основном под влиянием неосознанного восприятия того, насколько кандидат подходит на данную должность, при этом задаются закрытые или наводящие вопросы, на которые чаще всего приходится отвечать «да» или «нет» или говорить что-то достаточно очевидное. Структурированный формат собеседования предполагает открытые вопросы, на которые претендент дает развернутые ответы, при этом акцент ставится на профессиональные темы и к минимуму сводится возможность сбора посторонней информации.

В западной литературе рассматриваются варианты структурированного интервью, такие как метод ситуативного собеседования (Situational Interview), формализованное или моделирующее собеседование (Patterned Behaviour Description Interview), а также метод разнонаправленного собеседования (Multimodal Interview) [2]. Хотя между этими методами существует определенное сходство, основное внимание при каждом подходе сосредоточено на разных аспектах. Например, ситуативное собеседование сосредоточивается на способности кандидатов представить, каким будет их поведение в данной ситуации. В основе этого вида собеседования лежит теория целевых установок и убеждение, что намерения и цели человека являются прямым предварительным показателем его поведения. Подход моделирующего собеседования, наоборот, базируется на том, что прошлое поведение может предсказать будущее поведение соискателя. То есть, основное отличие между расстановкой акцентов в ситуативном собеседовании можно сформулировать фразой «Что бы Вы сделали, если...», а в моделирующем собеседовании — «Что Вы делали, когда...». При проведении разнонаправленного собеседования внимание уделяется и прошлому и будущему кандидата, поскольку задаются и ситуативные и биографические вопросы.

Вместе с тем, у собеседования существует целый ряд проблем, снижающих его эффективность. Основа этих проблем имеет эмоциональный и психологический характер. Так, например, наиболее часто принимают решение о приеме кандидата на работу на основе первого впечатления, без учёта сказанного в остальной части собеседования. Другая проблема заключается в тенденции оценивать кандидата в сравнении с лицом, с которым проводилось собеседование непосредственно перед этим. Если предыдущий собеседник выглядел особенно плохо, то последующий посредственный кандидат будет выглядеть хорошо или даже очень хорошо. Есть у проводящих интервью и такая тенденция, как оценка более благоприятно тех кандидатов внешний вид, социальное положение и манеры которых в большей мере напоминают их собственные.

Поэтому широкое распространение при отборе персонала получило тестирование. Как правило, с помощью тестов пытаются оценить профессиональные знания, уровень интеллекта, личностные характеристики [2].

Тесты, связанные с оценкой знаний специалиста, достаточно разнообразны и зависят от конкретной профессии. Кроме того, существуют общие тесты по профессиональной ориентации, определяющие наличие способностей и качеств личности, необходимых для осуществления того или иного вида деятельности. К этим тестам можно отнести, например, методику профессионально-ориентационного тестирования Л. Йовайши, которая позволяет определить склонность человека к тому или иному виду деятельности.

Самым известным из интеллектуальных тестов является тест на определение уровня IQ. К интеллектуальным тестам еще можно отнести прогрессивные матрицы Равена, а также тест Амтхауэра.

Личностные тесты используются для выявления черт характера, социальных навыков, ценностной ориентации. Тесты могут выявлять уровень выраженности каждой

характеристики (например, тест Кеттелла) или по совокупности данных относить человека к тому или иному типу (тест Майерс-Бригс)[3]

Однако у тестов есть свои негативные стороны. Во первых, для подавляющего большинства тестирование сопряжено со стрессом, поэтому дает более плохой результат, чем есть на самом деле [3]. Кроме того, тесты, особенно психологические, характеризуют человека в определенное время и в определенном месте. Если у тестируемого плохое самочувствие, не создана обстановка для тестирования, нет возможности сосредоточиться, все это может значительно ухудшить результат.

Также, большинство тестов нацелено на выявление отдельных качеств — они не позволяют рассматривать личность человека в комплексе, т.е. картина в целом теряется. За отдельными чертами не видно единого в своем роде сочетания качеств, оптимального для конкретной должности, благодаря которому человек добивается успеха. Поэтому все чаще стали применять кейс-метод.

Кейс (англ. case study — исследование, анализ случая) представляет собой смоделированную рабочую ситуацию, вызывающие дискуссии, требующие анализа и предложений по эффективному решению проблемы [4]. Кейс содержит исчерпывающую информацию о том, что происходит, кто в этом участвует, когда должен быть получен результат и какими ресурсами располагает человек, решающий данную задачу. Соискателю необходимо ответить на один-единственный вопрос: как достичь поставленной цели?

Спектр применения кейс-методик достаточно широк. На процесс выбора того или иного решения часто влияет наш предыдущий опыт, моральные принципы и т. д. С помощью кейсов можно оценить основные компетенции, готовность кандидата решать нестандартные задачи, составить представление о его ценностях и взглядах, а также судить о модели поведения и личностных качествах. В отличие от интервью по компетенциям, где кандидат моделирует прошлый опыт, кейсы позволяют выяснить отношение человека здесь и сейчас [4].

На собеседовании удобно использование мини-кейсов, они не занимают много времени и позволяют оценить основные компетенции и выяснить отношение человека к чему-либо, в случае проведения комплексной оценки используют бизнес задачи, на решение которых отводится от нескольких часов, до нескольких дней.

Рассмотрев несколько методов отбора персонала можно сказать, что нет четких критериев для применения того или иного метода. Различные предприятия применяют различные методы отбора в зависимости от конкретной ситуации. Большинство компаний при отборе используют разные виды собеседований и тестирования. Однако, например, большинство государственных предприятий, часть "номинальных" акционерных обществ отбора персонала используют преимущественно стандартные варианты. Наибольшее значение уделяется формальным подтверждениям квалификации и опыта работы кандидатов, которые компании черпают из трудовых книжек, дипломов и свидетельств о полученном образовании, анализа автобиографий. Частные компании при самостоятельном отборе персонала используют не только стандартные методы, но стараются внедрять и новаторские идеи: компьютерное тестирование с оценкой результатов профессиональным психологом, решение кандидатом реальных практических задач в сфере его будущей работы, оценка творческой или креативной составляющей кандидата с помощью нестандартных заданий (например, даётся задание за ограниченный промежуток времени — обычно 10 минут — придумать максимальное число вариантов использования какого-либо предмета: кирпич, пустая бутылка), оценка способностей кандидата к учёбе, оценка способности работы в команде, поведения в экстремальных ситуациях и т.д.

Выводы. Таким образом, проанализировав различные методы по набору персонала, можно сказать, у каждого метода есть свои положительные и отрицательные стороны. Выбор методов отбора определяется в каждой конкретной ситуации характером вакантной должности,

ее важностью для организации, традициями и финансовым состоянием последней, а также квалификацией сотрудников, занятых процессом подбора. Мероприятия по отбору персонала должны быть оправданы и выбираться с учетом важности должности и экономическим положением предприятия. Безусловно, что в принятии решений по отбору персонала должны быть задействованы все возможные и адекватные методы оценки. Задачи HR-Службы использовать как новейшие научные достижения, так и проверенные классические методы, уметь грамотно интерпретировать полученные результаты и составлять комплексный портрет кандидата, обобщая информацию.

Библиографический список

1. Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://www.pintalab.ru/articles/9>.
2. А. Хавыло. «Организация и методы отбора кадров»ю. — [Электронный ресурс].— Режим доступа: <http://www.psycho.ru/library/3197>.
3. Нужнова И.С. Влияние методов отбора персонала на текучесть кадров и творческий потенциал организации. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.jurnal.org/articles/2008/ekon24.html>.
4. С. Куренина. "Использование кейс метода при подборе персонала". — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ht.ru/press/articles/?view=art409>.

ЧЄЧЄНЄВА Е.Р., ст. гр. МО 07-б
Наук. кер.: Заглада Р.Ю., к.е.н., доц.
Автомобільно-дорожній інститут ДВНЗ "ДонНТУ",
м. Горлівка

ПУБЛІЧНЕ РОЗМІЩЕННЯ АКЦІЙ: СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ, ПЕРСПЕКТИВИ І ДОСВІД УКРАЇНСЬКИХ КОМПАНІЙ

Рассмотрена сущность публичного размещения акций компаний (IPO) с точки зрения последовательной стратегии компании, проанализированы преимущества и недостатки IPO, разработан алгоритм действий по выходу компании на рынок IPO, рассмотрен опыт украинских компаний, прошедших листинг на фондовых биржах мира.

Актуальність. Залучення капіталу і активне використання кредитних ресурсів є надзвичайно важливими чинниками для розвитку компаній. Серед тенденцій на фінансовому ринку можна відзначити стабільний попит на боргове фінансування, зростаючий інтерес до первинного розміщення акцій компаній (IPO). Актуальність проблематики IPO для емітента в основному зосереджена на питаннях вибору схеми IPO, фондової біржі (країни) для розміщення цінних паперів, вибору андеррайтера, проведення комплексу заходів по реструктуризації компанії.

Мета дослідження: визначення сутності публічного розміщення акцій компаній, перспектив IPO, аналіз переваг та недоліків виходу компаній на міжнародні фондові біржі, визначення алгоритму стратегії дій по виходу компанії на ринок IPO, аналіз ринку капіталу України.