

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ НАЙМУ ПЕРСОНАЛУ НА СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

ORGANIZATION OF RECRUITMENT IN THE MODERN UKRAINIAN ENTERPRISE

УДК 658.8.338.24

Лобза А.В.

доктор філософії в галузі економіки,
доцент кафедри економіки
та соціально-трудових відносин
Університет митної справи та фінансів
Комарова С.К.
студентка
Університет митної справи та фінансів

У статті висвітлено основні теоретичні та практичні аспекти процесу найму виробничого персоналу. Наведено перелік проблем підбору робітників робочих професій на промислових підприємствах. Авторами проаналізовано процес підбору персоналу на прикладі сучасного підприємства «Інтерпайп Нижньодніпровський трубопрокатний завод». Визначені основні проблеми найму молодих працівників на робочі спеціальності та можливі шляхи їх подолання.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, підбір персоналу, найм, молодіжна зайнятість.

В статье отражены основные теоретические и практические аспекты процесса найма производственного персонала. Приведен перечень проблем подбора рабочих профессий на промышленных предприятиях. Авторами проанализирован процесс

подбора персонала на примере современного предприятия «Интерпайп Нижнеднепровский трубопрокатный завод». Определены основные проблемы найма молодых работников на рабочие специальности и возможные пути их преодоления.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, подбор персонала, аренда, молодежная занятость.

In the article the basic theoretical and practical aspects of hiring personnel. The list of problems recruiting workers working professionals in the industry. The authors analyzed the recruitment process by the example of the modern enterprise «Interpipe NTRP». The main problem of employment of young workers in jobs of specialty and possible ways to overcome them.

Key words: staff, personnel management, recruitment, employment, youth employment.

Постановка проблеми. Робітники як фундаментальна основа промислового підприємства забезпечують розвиток усіх напрямів його діяльності та формують конкурентоспроможність у період загальних євроінтеграційних процесів, а також реорганізаційних, що відбуваються в Україні. Відсутність певного алгоритму дій при підборі персоналу негативно впливає на формування конкурентоздатної команди сучасного промислового підприємства, основні економічні показники в цілому.

Аналіз основних досліджень та публікацій
Проблематиці процесу удосконалення системи найму на підприємствах у своїх працях приділяли увагу такі вчені як: І. Ансоф, Л. Балабанова, А. Єгоршин, О. Бойко, І. Дуракова, С. Іванова, Ф. Хміль, А. Кібанов, Р. Мансуров, К. Лавлюк, Л. Пащук, О. Третяк, Дж. Уйтмор, Б. Шравантіна та інші.

Постановка завдання Головною метою роботи є визначення проблем процесу найму робітників на промисловому підприємстві та основних шляхів їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. Процес підбору персоналу у будь-якій організації є одним з головних елементів у системі управління персоналом. Специфіка діяльності підприємства прямопропорційно впливає на формування системи заходів щодо найму персоналу. На розвинених промислових підприємствах велике значення має підбір саме виробничого персоналу. Конкуренція на ринку праці змушує вітчизняних роботодавців запроваджувати сучасні технології які вимагають серйозних інвестицій. Але в результаті компанія отримує: по перше, підвищення рівня якості персоналу, зниження плинності і формування висо-

кої лояльності співробітників; по друге, пропозиції кращих кандидатів на ринку праці [6].

Основною проблемою підбору робітників на сучасні промислові підприємства на даний час є те, що молодь наразі робочі професії вважає «непрестижними». І з кожним роком кількість молодих людей, які обирають робочі професії в нашій країні, зменшується, що призводить до постійного зростання потреби в робітниках на українських підприємствах, де старше покоління «вибуває». Роботодавці докладають чимало зусиль для створення привабливих умов щодо найму молоді та забезпечення «омолодження» персоналу виробництва. Важливим у цьому процесі є саме організація найму, що покладається на діяльність служби персоналу і охоплює процедури від визначення потреби в необхідних працівниках з відповідними компетенціями на необхідне місце до успішного проведення процедури відбору та працевлаштування обраного кандидата. Найскладнішим у такій процедурі є саме підбір персоналу.

Проблематика процесу підбору персоналу вважалася актуальною у всі часи і розглядалася багатьма вітчизняними та зарубіжними науковцями, проте єдиного визначення цього поняття досі не існує. Трактуювання значення «підбір персоналу» найбільш відомими фахівцями наведено в таблиці 1.

Виходячи з наведеного, можна зробити висновки, що більшість вчених розглядають підбір персоналу як процес, направлений на визначення особистих та професійних (радіше компетентісних) якостей працівника та створення на їх основі резерву кандидатів, з яких відбирається найбільш підходящий працівник на вакантну посаду. Уза-

гальнюючи проаналізоване, зазначаємо, що підбір персоналу визначається науковцями як процес забезпечення підприємства працівниками з бажаними саме для даного підприємства властивостями, котрі відповідають визначеним вимогам, здатні вчасно і якісно виконувати завдання й досягати поставлених цілей.

Процес найму промислового персоналу починається з формування потреби, яка ґрунтується на визначенні функцій та обсягу виконуваних робіт майбутнім робітником. Як правило, у цьому процесі беруть участь лінійні керівники, представники служби управління персоналом, економісти з праці, нормувальники. На підставі визначення потреби лінійним керівником складається

заявка на пошук персоналу із чітким визначенням обов'язкових та бажаних компетенцій, навичок (особливу значущість це має саме для підбору виробничого персоналу). Пошук кандидатів на великих підприємствах, як правило, здійснює менеджер з персоналу. Для залучення робітників на сучасному промисловому підприємстві менеджери застосовують різні джерела пошуку персоналу. У таблиці 2 наведені найбільш використовувані з них в Україні.

Цікавим уявляється досвід організації процесу найму робітників на прикладі діяльності сучасного промислового підприємства України Публічне акціонерне товариство «Інтерпайп Нижньодніпровський трубопрокатний завод».

Таблиця 1

Порівняльна характеристика визначень поняття «підбір персоналу»

Автор	Поняття
Кібанов А. Я. [4, с. 2]	Раціональне розподілення робітників організації за структурними підрозділами, ділянками, робочими місцями відповідно до прийнятої на підприємстві системи розподілення праці з одного боку, і здібностями, психофізіологічними і діловими якостями працівників, які відповідають вимогам виконуваної ними роботи, з іншого
Щокін Г. В. [16, с. 803]	Визначення психологічних та професійних якостей людей із метою визначення їх відповідності роботі, що ними виконується
Єгоршин А. П. [3, с. 49]	Процес відбору відповідних кандидатур на вакантні робочі місця, виходячи з наявного резерву кадрів на ринку праці та на підприємстві
Веснін В. Р. [1, с. 134]	Процес вивчення психологічних та професійних якостей працівника з метою направлення його до виконання обов'язків на певному робочому місці або посаді та вибору із сукупності претендентів найбільш підходящого з урахуванням відповідності його кваліфікації, спеціальності, особистісних якостей та здібностей характеру діяльності,
Розанова В. А. [8, с. 374]	Процедура, що надає можливість створити резерв потенційних кандидатів для посад, які планує відділ кадрів
Грехем Х. Т., Р. Беннетт [2, с. 292]	Перший етап процесу заповнення вакансій, який включає вивчення характеристик вакантного місця, розгляд умов залучення відповідних кандидатур, встановлення контактів із цими претендентами та отримання від них заповненої анкети претендента на посаду

Джерело: побудовано авторами за результатами досліджень

Таблиця 2

Методи пошуку персоналу та їх стислі характеристики

Метод пошуку персоналу	Характеристика методу
Інтернет-сайти працевлаштування (джоб-сайти)	Публічна база кандидатів на сайтах з працевлаштування. Розміщення актуальних вакансій
База даних кандидатів	Виявлення претендентів на заміщення вакансії з числа вже наявних (таких, що раніше претендували на робочі місця) у базі кандидатів. Якщо кандидат не проходить конкурс, він заноситься до бази даних. У досліджуваній Компанії дана база створена та існує за допомогою програми «ІТ-підприємство»
Внутрішній рекрутинг за рекомендаціям	Розміщення на території підприємства оголошень з актуальними вакансіями. Застосування на досліджуваному підприємстві програми «Приведи друга». Суть даної програми: отримання премії працівником підприємства, який порекомендував потенційного роботодавця своєму товаришу, знайомому
Скринінг [9]	Технологія швидкого добору необхідного допоміжного та обслуговуючого персоналу, який здійснюється з урахуванням формальних ознак: стать, вік, освіта, досвід роботи, тощо
Центр зайнятості	Центри зайнятості ведуть облік безробітних громадян, мають базу даних, бажаючих отримати робоче місце за спеціальністю, надають допомогу з працевлаштування, здійснюють підбір відповідних вакансій для тих, хто звернувся, надають консультативні послуги, а якщо дозволяє фінансування – забезпечують навчання та перекваліфікацію

Джерело: побудовано авторами за результатами досліджень

ПАТ «ІНТЕРПАЙП НТЗ» є одним з провідних промислових підприємств України, що випускає конкурентоспроможну за світовими мірками продукцію, задовольняє потреби найбільших транспортних і енергетичних підприємств країни, забезпечує замовленнями багато українських заводів, створюючи нові робочі місця у суміжних галузях.

Основним видом діяльності підприємства є виробництво та реалізація сталі, металевих труб, суцільнокатаних коліс, кільцевих виробів та бандажів.

ПАТ «ІНТЕРПАЙП НТЗ» – цілісний виробничий комплекс, що складається з 5 цехів основного виробництва, 6 допоміжних цехів, центральної заводської лабораторії, складських приміщень, а також функціональних відділів і служб, що забезпечують всі види діяльності, необхідні для випуску та реалізації якісної продукції. Обсяг продажів трубної і колісної продукції в 2015 році склав 600 тис. тонн [7].

Для того щоб дослідити ефективність системи найму персоналу на підприємстві доцільно проаналізувати трудові показники, використовуючи інформацію статистичних форм звітності. На першому етапі проаналізуємо зміни, які відбулись у чисельності та структурі персоналу в період з 2013 по 2015 роки (дані наведені у табл. 3).

На підприємстві існує три види оформлення на роботу нових співробітників [5]:

1. Строковий трудовий договір – укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути

встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру майбутньої роботи, чи умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. На ПАТ «ІНТЕРПАЙП НТЗ» Співробітник приймається в штат підприємства на певний термін (3 місяці)

2. Безстроковий трудовий договір – укладається на невизначений термін.. Співробітник приймається в штат підприємства на постійній основі.

3. Цивільно-правовий договір – угода між фізичною особою (фізичними особами) і іншою фізичною особою (фізичними особами) або юридичною особою (юридичними особами), або між юридичною особою (юридичними особами) і іншою юридичною особою (юридичними особами) направлена на виникнення, зміну або припинення цивільних правовідносин.

Рішення щодо вибору виду оформлення на посаду приймає лінійний керівник підрозділу, до якого поступає новачок.

Розмір винагороди за надані послуги чи виконані роботи, порядок і терміни її виплати на відміну від заробітної плати (за трудовим договором) устанавлюються самим договором. Підставою для виплати такої винагороди є акт здавання-приймання виконаних робіт (наданих послуг). [10].

Для робітників, які проходять процедуру працевлаштування, існує 4 етапи найму.

Етап 1. Знайомство з підприємством.

Етап 2. Співбесіда у підрозділі, написання заяви на прийом.

Таблиця 3

Характеристика та динаміка загальної структури персоналу ПАТ «ІНТЕРПАЙП НТЗ» по категоріях зайнятих за 2013-2015 рр.

Назва показників	2013 рік	Питома вага, %	2014 рік	Питома вага, %	2015 рік	Питома вага, %	Відхилення			
							Абсолютне +/-		Відносне, %	
							2014 до 2013	2015 до 2014	2014 до 2013	2015 до 2014
Середньооблікова чисельність працівників	5815	100	5335	100	4618	100	-480	-717	-8,25	-13,43
Робітники	5454	93,79	4974	93,23	4257	84,97	-480	-717	-8,25	-13,43
Службовці	361	6,21	361	6,77	361	7,82	0	0	0	0
З них:										
Керівники	83	22,99	80	22,16	82	22,7	-3	-2	-3,61	2,5
Спеціалісти	278	77,01	281	77,8	279	77,3	-3	-2	1,08	-0,71

Джерело: розроблено авторами на підставі статистичних даних підприємства

Таблиця 4

Динаміка показників руху персоналу ПАТ «ІНТЕРПАЙП НТЗ» за 2013-2015 рр.

Назва показників	2013 рік	2014 рік	2015 рік	Відхилення +/-	
				2014 до 2013	2015 до 2014
Коефіцієнт обороту по прийому, %	12,44	11,50	8,31	-0,94	-4,13
Коефіцієнт обороту по вибуттю, %	6,32	3,21	1,97	-3,11	-1,24
Коефіцієнт плинності кадрів, %	5,7	2,40	11,4	-3,3	-9
Коефіцієнт заміщення кадрів, %	0,6	0,81	1,01	0,21	0,2

Джерело: розроблено авторами на підставі статистичних даних підприємства

Етап 3. Проходження медичної комісії та інструктажів з техніки безпеки.

Етап 4. Процедура оформлення на підприємстві.

Основну частку в складі усього персоналу у 2015 році займають робітники, їх чисельність становить 4257 осіб – відповідно 84,97%. Чисельність службовців становить 361 особу – відповідно 7,82%.

Проаналізувавши наведені дані, можна стверджувати, що коефіцієнт обороту по прийому персоналу у 2015 році, порівняно з 2014 роком, зменшився на 4,13%, що характеризує зменшення питомої ваги прийнятих на підприємство працівників протягом досліджуваного періоду у середньообліковій чисельності. Коефіцієнт обороту

по вибуттю у 2015 році, порівняно з 2014 роком, також зменшився на 1,24%, тому можна зазначити, що підприємство враховує причини звільнення найбільш досвідчених та висококваліфікованих працівників та впроваджує заходи щодо їх подальшого запобігання. Що ж стосовно коефіцієнта заміщення кадрів, то у 2015 році порівняно з 2014 роком він збільшився на 0,2.

На рисунку 1 представлено динаміку коефіцієнтів руху кадрів.

Розглянемо вікову структуру робітників ПАТ «ІНТЕРПАЙП НТЗ» за 2013-2015 роки.

Оцінюючи вікову структуру підприємства, можна зазначити, що у 2013 та 2014 роках переважають працівники віком від 35-50 років, у відносному зна-

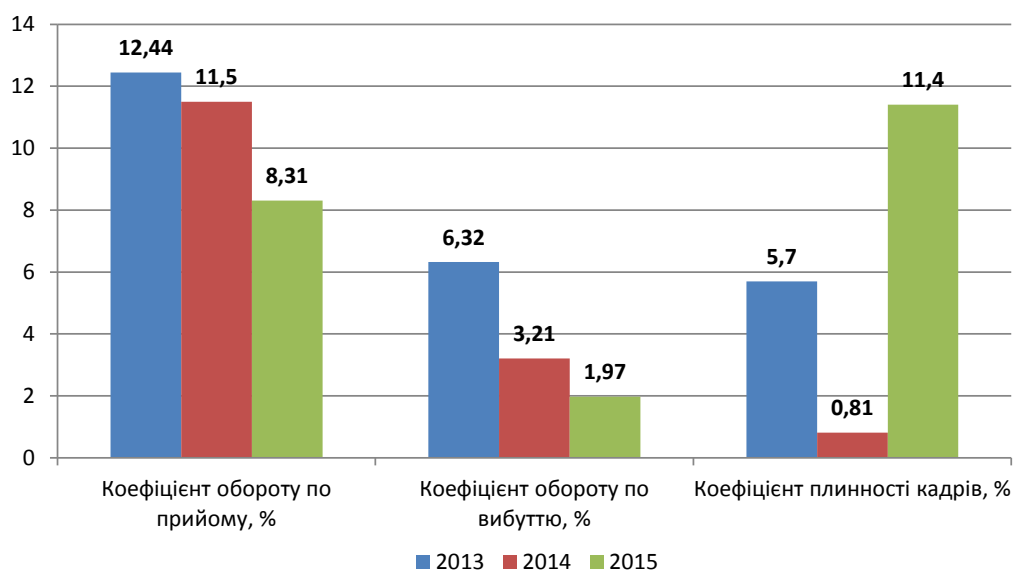


Рис. 1. Динаміка коефіцієнтів руху персоналу підприємства ПАТ «ІНТЕРПАЙП НТЗ» у 2013-2015 рр.

Таблиця 5

Динаміка вікової структури робітників ПАТ «ІНТЕРПАЙП НТЗ» за 2013-2015 рр.

Назва показників	2013 рік	Питома вага, %	2014 рік	Питома вага, %	2015 рік	Питома вага, %	Відхилення			
							Абсолютне +/-		Відносне, %	
							2014 до 2013	2015 до 2014	2014 до 2013	2015 до 2014
Середньооблікова чисельність робітників	5454	100	4974	100	4257	100	-480	-717	-8,25	-13,43
18-35 років	2017	36,98	1905	38,29	2050	48,15	-112	-145	-5,5	+7,61
35-50 років	2154	39,49	2096	42,13	1757	41,27	-58	-339	-3,7	-16,17
50 і більше років	1283	23,5	973	19,56	450	10,57	-310	-523	24,16	-53,6

Джерело: розроблено авторами на підставі статистичних даних підприємства

Таблиця 6

Динаміка кількості звільнених співробітників віком від 18-35 ПАТ «ІНТЕРПАЙП НТЗ» за 2013-2015 рр.

Назва показників	2013 рік	Питома вага, %	2014 рік	Питома вага, %	2015 рік	Питома вага, %
Середньооблікова чисельність робітників	5454	100	4974	100	4257	100
Вибуло працівників	480	8,8	717	14,14	650	15,26
У т. ч. осіб віком 18-35 років	112	23,33	339	47,28	400	61,53

Джерело: розроблено авторами на підставі статистичних даних підприємства

ченні це 39,49%. Надалі ситуація змінюється, тому у наступному 2015 році кількість працівників віком 18-35 років переважає та становить відповідно 48,15%. Тобто переважна кількість робітників – це молоді спеціалісти. Саме приділяючи серйозну увагу молоді, правильній кадровій політиці щодо її найму на етапі підбору персоналу, керівництву вдалося змінити ситуацію. Наразі перед адміністрацією підприємства постає питання про створення умов щодо утримання даних співробітників на робочих місцях. Тут ми можемо навести дані про кількість звільнених співробітників віком від 18-35 за 2013-2015 роки на ПАТ «Інтерпайп НТЗ».

Отже, як ми бачимо з таблиці 6, до загальної кількості вибулих працівників кількість молоді, яка покинула підприємство, зростає з кожним роком приблизно на 20%. На підприємстві особи, які звільняються, заповнюють анкету, де вказують причини вивільнення.

Наведемо зведені дані щодо кількості робітників, які пройшли співбесіду зі спеціалістом служби

управління персоналом та у подальшому працевлаштовані на ПАТ «ІНТЕРПАЙП НТЗ» за період травень-жовтень 2016 року.

Отже, основними причинами відмови від працевлаштування можна назвати наступні:

1. «Непрестижність» робочих професій на ринку праці України.
2. Відсутність соціального гуртожитку для молодих працівників.
3. Часткова відсутність корпоративного транспорту.
4. Низький рівень заробітної плати.

Однак дані показники щодо відмов від працевлаштування з цих причин мають тенденцію до зменшення. Це свідчить про те, що служба управління персоналом уважно аналізує причини відмов кандидатів від запропонованого робочого місця, а керівництво підприємства приймає заходи щодо їх усунення.

На рисунку 2 представлено динаміку кількості робітників, які пройшли співбесіду зі спеціалістом

Таблиця 7

Динаміка кількості робітників, які пройшли співбесіду зі спеціалістом служби управління персоналом та їх подальшому працевлаштовані на ПАТ «ІНТЕРПАЙП НТЗ» за період травень-жовтень 2016 року

	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Всього	
							Абсолютне, осіб	Відносне, %
Кількість кандидатів, які пройшли співбесіду зі спеціалістом служби управління персоналом	143	119	174	162	143	93	834	100
З них прийнято на роботу, осіб	64	50	74	86	80	50	404	48,44
Відмова з боку кандидатів	79	69	100	76	63	43	430	51,56
Основні причини відмови:								
Низький рівень доходу	17	13	24	12	13	8	87	20,23
Відсутність гуртожитків	14	13	20	11	10	4	72	16,74
Незадовільні умови праці	12	12	13	6	4	8	55	12,79
Незадовільний графік роботи (До 06:30 необхідно бути на робочому місці)	10	9	18	8	5	6	56	13,02
Часткова відсутність корпоративного транспорту	13	7	11	12	13	9	65	15,11
Відмова з боку підприємства	22	25	27	25	16	13	128	29,76

Джерело: розроблено авторами на підставі статистичних даних підприємства

Таблиця 8

Основні проблеми найму персоналу робочих професій віком від 18-35 років та шляхи їх вирішення на ПАТ «ІНТЕРПАЙП НТЗ»

Проблеми найму персоналу віком 18-35 років	Шляхи вирішення
1) «Непрестижність» робочих професій на ринку праці 2) Низький рівень заробітної плати у порівнянні з приватними підприємствами 3) Відсутність соціального гуртожитку працівників 4) Часткова відсутність корпоративного транспорту 5) Відсутність соціальної підтримки молодим сім'ям	1) Підвищення рівня профорієнтаційної роботи служби управління персоналом зі студентами професійно-технічних училищ 2) Будівництво або оренда гуртожитку для одиноків 3) Будівництво соціального житла для молодих сімей; 4) Запровадження більш широкого маршруту корпоративного транспорту або часткова оплата проїзних документів 5) Будівництво дитячих закладів для дітей молодих сімей або часткова оплата перебування таких дітей у дитячих закладах інших організацій

Джерело: розроблено авторами

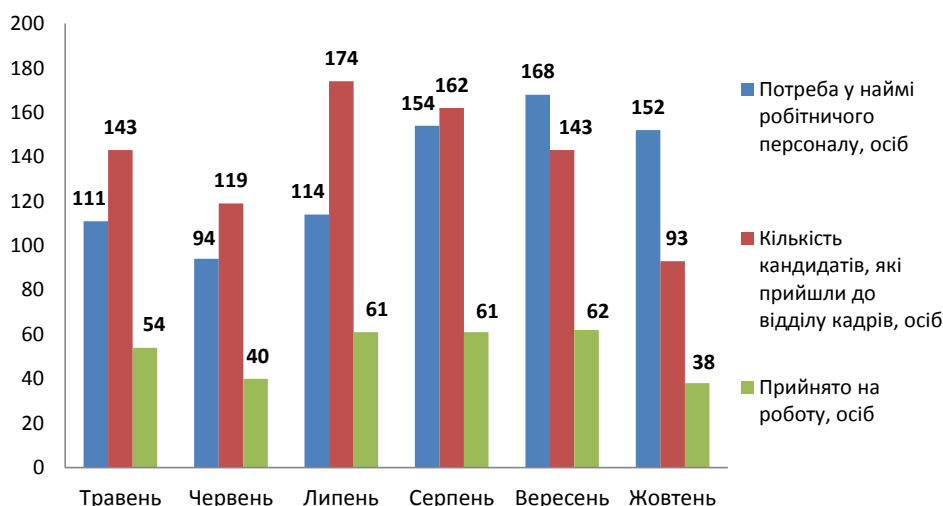


Рис. 2. Динаміка руху кандидатів до загальної потреби в персоналі на ПАТ «ІНТЕРПАЙП НТЗ» за період травень-жовтень 2016 року

служби управління персоналом та їх подальшим працевлаштуванням до загальної потреби у робітниках на ПАТ «ІНТЕРПАЙП НТЗ» за період травень-жовтень 2016 року.

Таким чином, потреба в персоналі робочих спеціальностей у жовтні в порівнянні з травнем зросла майже на 50%. Це пов'язано з відкриттям нової лінії виробництва та збільшенням обсягу замовлень на продукцію, а як наслідок – відкриттям нових робочих місць.

Узагальнюючи вищесказане, визначимо основні шляхи вирішення проблем найму персоналу робочих професій віком від 18 до 35 років.

Запропоновані заходи розроблені на підґрунті вивчення змісту анкет, що на пропозицію служби управління персоналом заповнюють особи, які відмовляються від працевлаштування на підприємстві. У свою чергу, такі анкети є корисною інформацією для втілення такої кадрової політики підприємства, яка дозволила б залучити якомога більшу кількість молодих працівників.

Висновки. Результати дослідження дають можливість зробити висновок про те, що з метою забезпечення конкурентоспроможності підприємства, його подальшого розвитку необхідно звернути увагу на молодіжний ринок праці України. Сучасному роботодавцю важливо визначати найбільш привабливі, пріоритетні можливості залучення працівників, починаючи з визначення кадрової політики у профорієнтаційній роботі з молоддю. А з метою утримання претендентів на робочі місця віком від 18 до 35 років на непрестижних робочих професіях особливо увагу приділити створенню умов, що задовольняли б молодь, допомагали б вирішити її проблеми.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2009. – 134 с.
2. Грэхем Х.Т., Беннет Р. «Управление человеческими ресурсами»: Учебное пособие для вузов / пер. с английского под ред. Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 292 с.
3. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. – 3-е изд. доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2011. – 49 с.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: Инфра-М, 2010. – 2 с.
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
6. Лобза А.В., Юрченко К.А. Сучасні персоналі-технології як засіб забезпечення ефективної системи найму та адаптації персоналу: вітчизняний та зарубіжний досвід / А.В. Лобза, К.А. Юрченко // Науковий журнал «Молодий вчений». – Херсон, 2015. – 11 (26) – С. 74-79.
7. Офіційний сайт Компанії «Інтерпайп» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.interpipe.biz
8. Розанова В.А. Психология управленческой деятельности / Розанова В.А.. – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 192 с.
9. Хохлова Т. П. Инновационные технологии современного персонал-менеджмента / Т. П. Хохлова // Сфера услуг: инновации и качество. – 2013. – № 16. – С. 15-21.
10. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2016 № 435-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>