

ПРОБЛЕМЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

М.Ю. Тенянюк, кандидат философских наук, доцент

(Российский государственный социальный университет, г. Минск);

Ю.Ю. Шинкарь

(Белорусский государственный экономический университет, г. Минск)

Каждый руководитель сталкивается с проблемой подбора опытных и квалифицированных кадров. Особенно остро эта проблема стоит в малом бизнесе. Это связано со следующими причинами. Во-первых, для компетентного подбора необходимо нанять соответствующий персонал (менеджера по персоналу). Привлечение такого специалиста требует определенных затрат, поэтому руководители чаще всего занимаются подбором персонала самостоятельно. Во-вторых, каждый руководитель малого бизнеса хочет получить хорошего, опытного, квалифицированного сотрудника, который выполнял бы максимально большой объем работы (так называемого «многостаночника») за минимальную зарплату. В-третьих, руководитель озадачен проблемой: как и где искать необходимых кандидатов на вакантную должность?

В этих случаях руководителю малого бизнеса, занимающемуся подбором персонала, можно дать следующие рекомендации.

Прием на работу начинается с детального определения того, кто нужен организации. Традиционно в основе этого процесса лежит подготовка должностной инструкции, описывающей основные функции сотрудника. После определения требований к сотруднику на вакантную должность, можно приступать к привлечению кандидатов. Основной вопрос будет состоять в том, где и за какой промежуток времени найти необходимого кандидата. Самый простой и экономичный метод – подбор кандидатов с помощью уже имеющихся сотрудников или знакомых. Преимущество данного метода состоит в том, что рекомендуемый кандидат уже будет знаком со сферой деятельности и у него уже будут сформированы определенные ожидания по поводу выполняемых функций. К недостаткам следует отнести субъективизм в отношении знакомых и близких людей, который потом отразится на качестве работы и взаимоотношениях «руководитель – подчиненный».

Еще один из самых распространенных методов – привлечение кандидатов с помощью средств массовой информации. Основное преимущество данного метода – широкий охват населения. Недостаток

данного метода в том, что на объявление могут откликнуться очень большое количество кандидатов, большинство из которых не будут обладать требуемыми характеристиками. В этом случае отбор персонала займет достаточно большой промежуток времени, а большое количество кандидатов могут привести к некачественному (смазанному) отбору.

Руководителю малого бизнеса можно воспользоваться еще одним методом – подбор персонала в учебных заведениях (институтах, техникумах, колледжах). Этот метод достаточно результативен при подборе молодых специалистов, но неэффективен, если требуется опытный сотрудник.

Следующий этап отбора – собеседование. При личной беседе с кандидатом необходимо использовать структурированное интервью, в ходе которого могут быть заданы вопросы относительно квалификации кандидата, опыта работы, ожиданий кандидата по поводу оплаты, карьерного роста, сверхурочной работы и других специфических особенностей деятельности. Особенно работодателю следует обратить внимание на предыдущие места работы (срок работы на одном месте) и причины ухода. Немаловажную роль играют физические характеристики кандидата: здоровье, внешний вид, манеры поведения. Руководителю следует помнить, что собеседование – это двусторонний процесс, так как кандидат оценивает предлагаемую должность и организацию в целом с точки зрения ее соответствия своим интересам и потребностям. Руководитель должен представить максимально точную информацию об организации, не давая кандидату «ложных обещаний».

При собеседовании необходимо выяснить мотивацию претендента: «Что привлекает его на этой работе?», «Ваши цели работы на данном месте?» и др.

Частные моменты построения собеседования со стороны руководителя могут быть сведены к следующему: установление контакта с кандидатом и благоприятной атмосферы, акцент всей беседы на требования к работе, подготовка обязательных вопросов ко всем кандидатам, а также дополнительных исходя из ситуации и направления беседы. В заключительной части беседы необходимо подвести итоги и разъяснить дальнейший ход приема на работу. О решении следует уведомить позже в указанные сроки.

Выводы, которые необходимо сделать руководителю при подборе персонала: подбор персонала сложный многоплановый процесс, требующий основательной подготовки и большого количества времени.

От качества проведения собеседования и подготовленных вопросов зависит результат подбора кадров. Способность руководителя грамотно подобрать сотрудника обеспечит ему долговременное процветание.

Литература

1. Абрамова, Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / Е.М. Абрамова // Социологические исследования. РАН: 2006 – № 4 – С. 15–23.
2. Дуракова, И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта / И.Б. Дуракова – М.: Центр, 1998. – С. 8–17.
3. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры / В.И. Маслов. – М.: Финпресс, 2004. – С. 41–69.