

КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДБОРА ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВО, ЩО ЗДІЙСНЮЄ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНУ ДІЯЛЬНІСТЬ

Амеліна І.В.

Жовнер Ю.С.

Україна, м. Алчевськ, Донбаський державний технічний університет

В статті охарактеризовані основні критерії оцінки ефективності підбору персоналу на підприємство, що здійснює зовнішньоекономічну діяльність.

Ціль кадрової політики підприємства - домогтися, щоб кожен працівник і весь персонал був зацікавлений якісно працювати з максимальним використанням своїх можливостей. Проблема якості праці на підприємстві зважується в основному шляхом підбору, навчання і переміщення працівників з метою досягнення персоналом високої ділової кваліфікації. Кожна сфера діяльності підприємства вимагає підбору відповідного персоналу.

Зовнішньоекономічна діяльність має свою специфіку. Вона висуває особливі вимоги до ділових якостей працівника і його професійній підготовці. Зовнішньоекономічна діяльність припускає знання виробництва, торгівлі, фінансів, міжнародного маркетингу, менеджменту, права, дипломатії, психології, міжнародного протоколу й етикету і т.д. ЗЕД, по-перше, передбачає відповідальність партнерів, дотримання ними міжнародних і національних морально-етичних принципів ділової практики. По-друге, стратегічний підхід вимагає враховувати не тільки власну вигоду, але і соціально-економічну доцільність зовнішньоторговельної чи операції співробітництва. По-третє, ЗЕД вимагає постійного пошуку нових перспективних шляхів розвитку сфер своєї діяльності і підвищення її ефективності в інтересах країни і підприємства. По-четверте, ЗЕД вимагає широти комерційного, державного і геополітичного мислення; особистої ініціативи, ділової зацікавленості. По-п'яте, працівники ЗЕД повинні бути високоосвічені, знати іноземні мови, мати також спеціальну підготовку.

Робота зовнішньоторговельного фахівця відрізняється також:

постійною переробкою величезних обсягів внутріфірмової, і міжнародної інформації, що швидко старіє і вимагає безупинного відновлення;

- великим обсягом особистісного ділового і неформального спілкування з іноземними партнерами, комерційних переговорів, ділових зустрічей, бесід, контактів;

- відповідальними відрядженнями й екстремними виїздами в інші країни, часто чреватими матеріальними і моральними ризиками;

- швидкою зміною ситуацій і кон'юнктури навіть і плин одних комерційних переговорів;

Усе це визначає підхід до підбора персоналу зовнішньоторговельної організації.

Підбор і прийом на роботу персоналу в зовнішньоторговельні організації вимагає точного і ясного опису роботи, тобто складання еталона для порівняння професійних і особистісних даних претендента його можливості виконувати визначену роботу.

У будь-якому випадку прийом на роботу в зовнішньоекономічну організацію проводиться по наступній загальній схемі:

- вивчення відповідних особистих документів з перевіркою їхньої вірогідності;
- тестування;
- особиста бесіда з претендентом,
- іспитовий термін, що дозволяє спостерігати претендента в роботі;
- бесіда після закінчення іспитового терміну;
- представлення претендента керівнику зовнішньоторговельної організації у випадку прийому.

Кожен керівник і власник зацікавлений у пошуку способу досягнення максимальної ефективності всіх бізнес-процесів організації.

Одним із ключових питань по підборі персоналу на підприємства, що займаються ЗЕД є оцінка ефективності. Для оцінки ефективності підбора персоналу можна виділити кілька показників.

1. Виконання планів набору персоналу (набір запланованої кількості співробітників у запланований термін). Цей показник є цільовим і в реальності дає відповідь на цілий ряд питань.

Ідеальна ситуація, коли в компанії є стратегічне планування, і в служби підбора є чіткий план, яких і скільки співробітників необхідно залучити у визначений період часу. При таких обставинах досить просто порівняти плани і результат по факті, дати ефективну оцінку виконання планів.

2. Загальний показник плинності кадрів

Використовуючи показник плинності кадрів для оцінки ефективності підбора, дуже важливо усвідомлювати, що кількісний фактор не єдиний, котрий потрібно враховувати. Також важливі якісні характеристики співробітників, що залишають компанію. Якщо з компанії іде "слабенький" співробітник, експерти називають це функціональною плинністю, що, насправді, може виявитися позитивною подією для компанії. Адже витрати на зміст непродуктивного працівника іноді вище, ніж вартість підбора і навчання нового, більш ефективного співробітника.

3. Показник плинності кадрів серед співробітників, що проробили в компанії 1 місяць / півроку / рік

Розглядати ці показники необхідно окремо від загальної плинності. працюючи з цими даними, можна дуже швидко діагностувати проблему в підборі.

Дуже важливу інформацію можна одержати, вивчивши такі показники не тільки по компанії в цілому, але і по відділах. Майже нереально, щоб загальний показник збігся з показником окремих підрозділів. Вивчивши проблему і вирішивши її (чивирішена проблема знову ж стає очевидним через аналіз динаміки плинності по відділі), можна поліпшити не тільки показник ефективності підбора, але й ефективність декількох інших бізнес-процесів в організації.

Коли ми розглядаємо кандидата на позицію, то оцінюємо ділові і професійні якості, а також мотивацію. Якщо людина пішла з компанії через чи півроку рік, то це може означати, що на етапі добору була неправильно встановлена його мотивація. Чому людина шукала нову роботу? Якщо причиною переходу на нову роботу була незадоволеність зарплатою, то при наступній новій можливості одержувати ще більше, ніж у вас у компанії, такий працівник, швидше за все, знову перемінить місце роботи.

Якщо кандидат насправді хотів кар'єрного росту, а позиція, на яку він перейшов, у реальності такої не виявилася, людина продовжить шукати можливість працювати на більш високій посаді.

4. Показник співвідношення росту витрат на пошук і підбор до зростання прибутку

Сьогодні усе більше компаній використовують у системі компенсації прив'язку до досягнення цілей чи співвідношення досягнутих результатів до прибутку. Підбор персоналу є залученням у компанію ключового ресурсу організації, і якість підбраного персоналу, безсумнівно, у результаті позначиться на прибутку.

Отже, спробувавши оцінити ефективність підбора персоналу, ми торкнулися оцінки роботи відразу декількох ключових сфер бізнесу, що в кінцевому результаті допоможе оцінити "здоров'я" організації в цілому.

Перелік посилань

1. Мельник М.В. *Анализ и оценка систем управления на предприятиях.* – М., 2002
2. *Управление персоналом: Учебник для вузов/Под. Ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина – М.; юнити, 2000*
3. *Управління зовнішньоекономічною діяльністю. Навч. посібник/під заг. ред. А.І. Кредісова – К.: Віра-Р, 1997*