

УДК 658.336:338.43

Клецова Наталія Володимирівна, кандидат економічних наук,
Сумський національний аграрний університет,
доцент кафедри Менеджменту ЗЕД та євроінтеграції

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ПОШУКУ КВАЛІФІКОВАНОГО ПЕРСОНАЛУ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Практика доводить [1; 2, с. 813], протягом останніх двох років у сфері пошуку кваліфікованого персоналу вже практично не використовуються друковані видання для розміщення вакансій, цей процес майже повністю був делегований інтернет ресурсам. Так, якщо наприкінці 2012 року близько 92% рекрутерів користувалися відкритими джерелами інтернет-ресурсів: сайтами “працевлаштування”, соціальними мережами тощо, то наприкінці 2013 року їхня кількість вже сягала 98%. При цьому варто акцентувати увагу на тому, що ця тенденція стосується не всіх спеціальностей. Тому, якщо говорити про пошук співробітників низької кваліфікації – виробничого персоналу, то використовуються інші способи залучення найманих працівників, зокрема: газети, журнали, розклеювання оголошень.

В свою чергу, коли виникає потреба у пошуку найдосвідченішого управлінського персоналу – “топів” своєї справи, то інколи постає дилема вибору ефективних джерел пошуку найманих працівників. Таку ситуацію найчастіше пов’язують із галуззю спеціалізації функціонуючого підприємства. Отже, що стосується сільськогосподарських підприємств України, яким необхідно реалізувати готову продукцію, то варто зазначити, що із західних країн світу ми переймаємо досвід пошуку “топів” шляхом “net-working”. Даний термін означає “роботу в мережі”. При цьому рекрутери, що спеціалізуються на пошуку “топ-менеджерів” сільськогосподарської продукції, повинні постійно бути присутніми на професійних конференціях, майстер-класах, симпозіумах, тренінгах, виставках, щоб знаходитись в одному середовищі та водночас мати доступ до

своїх потенційних кандидатів. Зазначимо, що найкращі професіонали пошуку найманих працівників навіть знають у обличчя або добре знайомі зі своїми майбутніми “топами”. Більш того, значення цього каналу пошуку саме у сільськогосподарських підприємствах України в останні три-чотири роки значно посилилося.

Нагальним також постає питання переїзду досвідчених представників управлінського персоналу з одного міста в інше, або ж взагалі з міста до села. Крім того, в Україні не завжди можна знайти швидко та влучно, наприклад, сто висококваліфікованих фахівців у випадку відкриття великого за розміром сільськогосподарського підприємства. Однак якщо десять років тому наймані працівники охоче погоджувалися тільки на переїзд із регіонів до центру країни або ж до великих міст, то сьогодні у 50% випадків спостерігається й зворотній процес. Так, велика частка (наприкінці 2013 року – 70%) локального бізнесу українських підприємств у галузі сільського господарства у містах-мільйонниках значно зросла, і тепер власникам не вистачає висококваліфікованих управлінських кадрів, які на місцевому ринку просто відсутні. Пояснити таку тенденцію можна специфікою функціонування великого за розміром сільськогосподарського підприємств. Тому управлінський персонал доводиться перевозити з великих міст до регіонів. У той же час, цей процес можна вважати неважким, коли мова йде про одну-дві особи, але якщо потрібно 150 висококваліфікованих фахівців, завдання значно ускладнюється. На наш погляд, раціональним рішенням у таких ситуаціях, з точки зору оперативності, вартості та ефективності, буде співпраця з компанією-постачальником найманих працівників.

Список використаної літератури. 1. Шикин Р. Как найти и удержать персонал: тренды 2014 / Роман Шикин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.e-executive.ru/career/adviser/1904934/?utm_source=newsletter_exe&utm_term=&utm_medium=edition&utm=20140131&utm_campaign=daily_stat. **2.** Праця України 2011: статистичний збірник / ред. І. В. Сенік; Держ. комітет статистики України. – К.: Консультант, 2012. – 343 с.