

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЦЕДУРИ ОЦІНЮВАННЯ КАНДИДАТІВ НА ВАКАНТНІ ПОСАДИ

Для будь-якого бізнесу оцінювання ефективності добору кандидатів для заповнення вакантних посад має ключове значення. Використання ефективних процедур оцінювання кандидатів допомагає гарантувати високу віддачу від інвестицій у залучення талантів. Оцінювання в даному контексті є частиною процесу рекрутингу, тому для визначення його ефективності варто використовувати показники, що використовуються для оцінювання якості здійснення найму в цілому.

Оцінювання кандидата в процесі добору персоналу – це визначення відповідності рівня освіти та досвіду роботи кандидата кваліфікаційним вимогам, а також рівня розвитку професійно важливих компетентностей, необхідних для ефективного виконання обов'язків на відповідній посаді [1, с. 224].

Можна виділити ряд загальних факторів оцінювання якості рекрутингу, які будуть актуальними і для вимірювання ефективності процесу оцінювання кандидатів на вакантні посади (рис. 1).

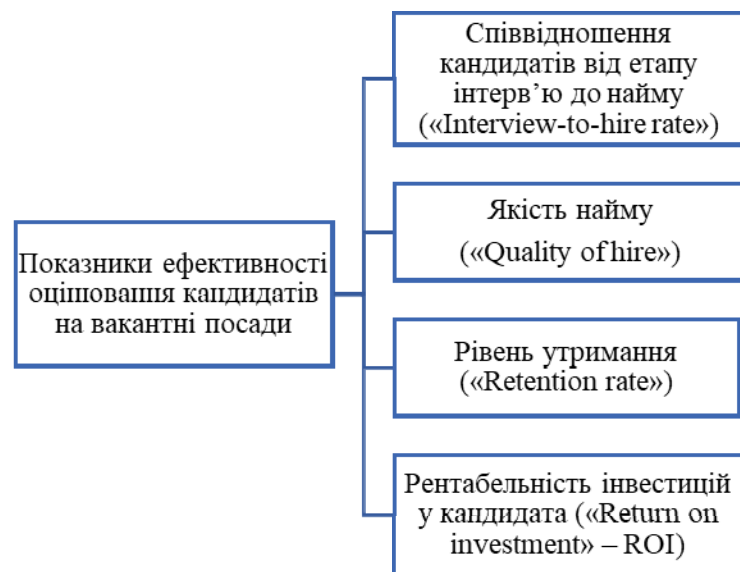


Рис. 1. Перелік показників ефективності процесу оцінювання кандидатів на вакантні посади [2, 3]

Співвідношення чисельності кандидатів від етапу інтерв'ю до найму («Interview-to-hire rate») – даний коефіцієнт відображає кількість кандидатів, з якими потрібно провести співбесіду, перш ніж надіслати їм джоб-оффер. Згідно з дослідженнями, це співвідношення може коливатися від 1:4 до 1:20 залежно від галузі та складності посадових обов'язків. Чим вищим за значенням є даний коефіцієнт, тим ефективніше в компанії відбувається процес добору, оскільки зменшуються витрати часу на проведення інтерв'ю і приділяється увага лише кваліфікованим та коректно відібраним кандидатам [4].

Якість найму («Quality of hire») – для цього використовують ряд кількісних показників, таких як рівень плинності та утримання співробітників, залученість нових працівників до робочого процесу, або відсоток нових співробітників, які отримали підвищення протягом певного періоду часу. Також, для визначення якості найму часто проводять аналіз KPI («key

performance indicators») новоприйнятих працівників для визначення результативності їхньої роботи на відповідній посаді.

Рівень утримання («Retention rate») – рівень звільнень новоприйнятого персоналу протягом перших місяців роботи в компанії. Для оцінювання рівня утримання новоприйнятих, показник, що зафіксовано в компанії, порівнюють з контрольними галузевими показниками. Якщо рівень утримання нижчий, ніж середньогалузевий, варто переглянути процес добору персоналу, щоб визначити слабкі місця на етапи найму, які потребують удосконалення.

Рентабельність інвестицій у кандидата («Return on investment» – ROI) – відображає, обсяг фінансових ресурсів, які було інвестовано в процес пошуку та оцінювання кандидата, до зисків, які працівник принесе компанії, зокрема. Ефективний найм в цьому контексті має забезпечити позитивну рентабельність інвестицій для компанії [5].

Ефективність процесу оцінювання кандидатів на вакантні посади можна визначити за допомогою наступних методів:

- проведення опитування кандидатів щодо надання фідбеку після проходження етапів процесу найму. Цей метод дає важливу інформацію щодо виявлення проблемних моментів, вирішення яких допоможе досягти задоволеності кандидатів та забезпечити сприятливий початок їхньої взаємодії з роботодавцем;
- проведення опитування серед фахівців, задіяних в процесі рекрутингу, з метою визначення рівня їх задоволеності організацією добору персоналу в компанії, виявлення проблем в процесі добору кадрів та обґрунтування шляхів удосконалення цього процесу.

Важливо розглядати оцінювання кандидатів на вакантні посади як стратегічно важливий елемент рекрутингу. Даний процес допомагає передбачити довгострокову лояльність працівників і вплинути на утримання цінних кадрів, тому дослідження ефективності оцінювання кандидатів на вакантні посади є актуальним питанням в менеджменті персоналу та потребує пошуку нових наукових підходів для подальшої імплементації сучасними компаніями.

Список використаних джерел

1. Данилевич Н. С., Поплавська О. М., Олішевська А. В. Оцінювання персоналу: практика використання сучасних методів, можливості поширення в Україні. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка. 2018. №1 (51). С. 223–229. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuec_2018_1_38.
2. Recruiters LineUp. How Do You Evaluate the Effectiveness of Recruitment and Selection? 2023. URL: <https://www.recruiterslineup.com/how-do-you-evaluate-the-effectiveness-of-recruitment-and-selection/> (Accessed: 22.12.2023).
3. Вонберг Т.В., Тарасенко В.К. Підвищення ефективності рекрутингу персоналу. Збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми економіки, обліку, фінансів та права в Україні та світі». 2020. №5. С. 35-36. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/items/d655a746-c511-4a7c-8ac2-a1618531e670>.
4. Playhunt HR and Recruiting Blog. Top 15 Recruiting KPIs to Improve the Hiring Process in Your Company. 2022. URL: <https://playhunt.io/de/blog/recruiting-kpis> (Accessed: 23.12.2023).
5. Gibson E. How to measure effectiveness of recruitment and selection process. Reworking. 2022. URL: <https://reworking.com/how-to-measure-effectiveness-of-recruitment-and-selection-process/> (Accessed: 23.12.2023).