

Аналіз процесу набору кадрів та його впливу на залученість персоналу до роботи на прикладі «Ірбід дістрікт електрисіті компанії»

Метою дослідження є визначення ступеня та впливу здійснення процесу набору кадрів та залученості персоналу до роботи у «Ірбід дістрікт електрисіті компанії» в Йорданії. Автори дослідження використовують описово-аналітичний метод, оскільки він визначає характеристики цього явища, точно описує його характер та визначає якість зв'язку між його показниками. Вибірка дослідження включає в себе 100 адміністративних працівників вищої та середньої ланки. Для досягнення цілей дослідження автори підготували анкети для аналізу показників. Зі ста анкет, розповсюджених серед керівників, їх заступників та керівників відділів у «Ірбід дістрікт електрисіті компанії» дослідники отримали 97 анкет, належним чином заповнених для аналізу. Для аналізу зібраних даних в рамках дослідження було використано програму під назвою «Статистичний пакет для соціальних наук», за допомогою якої було оцінено описову статистику для усіх областей дослідження. Також для визначення зв'язку між показниками було використано кореляційну матрицю. Більше того, для визначення впливу незалежних показників на залежні було використано множинну регресію. Результати дослідження свідчать про середній ступінь здійснення процесу набору кадрів та залученості персоналу до роботи у «Ірбід дістрікт електрисіті компанії». Результати дослідження свідчать про позитивний зв'язок процесу набору кадрів з залученістю персоналу до роботи, де коефіцієнт кореляції Пірсона склав $r = .851$ на рівні значущості 0.00. Дані дослідження також свідчать про позитивний вплив процесу набору кадрів на залученість персоналу до роботи. У статті надано рекомендації щодо зосередження процесу набору кадрів в усіх організаціях на досягненні гармонії між працівником та його роботою шляхом зосередження на працівниках, знання, навички та здібності яких відповідають вимогам вакантних посад та впровадження різних тестів та співбесід з кандидатами, які допоможуть обрати кандидатів, характеристики яких відповідають посадовим вимогам. У статті також надано рекомендації для організацій щодо звернення уваги на опис посадових обов'язків, які зосереджуються на описі посадових обов'язків таким чином, що це створює труднощі, і дозволяють працівникам почуватися незалежними та щасливими на роботі; за цим методом працівник може бути більш залученим до роботи та працювати ефективно.

Ключові слова: процес набору кадрів, залученість до роботи, «Ірбід дістрікт електрисіті компанії», Йорданія
Класифікація JEL: M12, D23



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, що дозволяє повторне використання, розповсюдження та відтворення, забороняє використання матеріалів у комерційних цілях та вимагає наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.

Анализ процесса набора кадров и его влияния на вовлеченность персонала в работу на примере «Ирбид дистрикт электрисити компани»

Целью исследования является определение степени и влияния осуществления процесса набора кадров и вовлеченности персонала в работу в «Ирбид дистрикт электрисити компани» в Иордании. Авторы исследования используют описательно-аналитический метод, поскольку он определяет характеристики данного явления, точно описывает его характер и определяет качество связи между его показателями. Выборка исследования включает в себя 100 административных работников высшего и среднего звена. Для достижения целей исследования авторы подготовили анкеты для анализа показателей. Со ста анкет, распространенных среди руководителей, заместителей руководителей и руководителей отделов в «Ирбид дистрикт электрисити компани» исследователи получили 97 анкет, надлежащим образом заполненных для анализа. Для анализа собранных данных в рамках исследования была использована программа под названием «Статистический пакет для общественных наук», при помощи которой была оценена описательная статистика для всех областей исследования. Также для определения связи между показателями была использована корреляционная матрица. Более того, для определения влияния независимых показателей на зависимые была использована множественная регрессия. Результаты исследования свидетельствуют о средней степени осуществления процесса набора кадров и вовлеченности персонала в работу в «Ирбид дистрикт электрисити компани». Результаты исследования свидетельствуют о позитивной связи процесса набора кадров с вовлеченностью персонала в работу, где коэффициент корреляции Пирсона составлял $r = .851$ на уровне значимости 0.00. Данные исследования также свидетельствуют о позитивном влиянии процесса набора кадров на вовлеченность персонала к работе. В статье представлены рекомендации касательно сосредоточения процесса набора кадров во всех организациях на достижении гармонии между работником и его работой путем сосредоточения на работниках, знания, навыки и способности которых отвечают требованиям вакантных должностей и внедрения различных тестов и собеседований с кандидатами, которые помогут выбрать кандидатов, характеристики которых отвечают должностным обязанностям. В статье также представлены рекомендации для организаций касательно обращения внимания на описание должностных обязанностей, сосредотачивающихся на описании должностных обязанностей таким образом, что это создает трудности, и позволяют работникам чувствовать себя независимыми и счастливыми на работе; по этому методу работник может быть более вовлеченным в работу и работать эффективно.

Ключевые слова: процесс набора кадров, вовлеченность в работу, «Ирбид дистрикт электрисити компани»
Классификация JEL: M12, D23



Статья находится в открытом доступе и может распространяться на условиях лицензии Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, что позволяет повторное использование, распространение и воспроизведение, запрещает использование материалов в коммерческих целях и требует наличия соответствующей ссылки на оригинальную версию статьи.