

## МЕТОДИ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Бровкова О.Г., к.е.н., доцент  
Пенчева О.І.  
Недельчева М.

*Одеський національний політехнічний університет*

Актуальність проблеми: В умовах ринкової економіки однією з найважливіших умов успіху на підприємствах є підбір персоналу. Основна проблема для керівників – це правильний підбір грамотних та кваліфікованих працівників для даного підприємства. Керівник несе особисту відповідальність за раціональне використання людських ресурсів.

Метою даного дослідження є вивчення сучасних проблем, які виникають під час підбору, відбору та найму персоналу на підприємстві та засоби вирішення цих проблем.

Проблемою підбору персоналу займалися такі українські та закордонні вчені: Ф. Тейлор і Ф. Гілберт, І.В. Бізюкова, Д.А. Дорохова, А.П. Егоршин, С.А. Карташов, К. Кинан, К.А. Магалецький, Е.М. Нікольський, Л.А. Орлова, Р. Дафт, Магура Г. И., Самігін С. И., Кібанов А. Я., Назарова Г. В.

Американські науковці Ф. Тейлор і Ф. Гілберт першими висловили думку про те, що працівники не є простими частинами в загальному механізмі організації, які легко можна замінити на нові. Тому, що більше досвіду у працівника та, що довше він працює в організації, тим продуктивніше його праця.

Економічні та технологічні параметри можна чітко розрахувати та запланувати, а працездатність колективу та професіоналізм його членів, на жаль, плануванню не піддається. Тому потрібно якомога серйозніше відноситись до процесу підбору персоналу на підприємстві.

В процесі підбору персоналу виникають такі питання:

- Як правильно спланувати і організувати найм робітників?
- Як підвищити його ефективність?
- Чи можливо автоматизувати процес підбору та залучення кадрів?
- Які сучасні технології, програми, системи підбору персоналу допоможуть здійснити автоматизацію?

Для цього в практиці менеджменту використовуються такі методи як точковий, індивідуальний, а буває масовий підбір, коли потрібно знайти, підібрати і найняти велику кількість співробітників одночасно. Є зовнішній (реалізований завдяки кадровим агентствам, рекрутинговим компаніям), а є внутрішній підбір (здійснюється всередині фірми за допомогою відділу кадрів, служби по роботі з персоналом, HR-менеджерів). Зустрічається експрес-підбір, який виробляється в стислі терміни.

Найчастіше в процесі підбору персоналу менеджери зустрічаються з такими проблемами як:

1. Складності з масовим відбором персоналу – за короткий строк необхідно підібрати велику кількість кандидатів одночасно і зробити це потрібно не тільки швидко, а й ефективно та за мінімальними витратами. Існує проблема управління великим об'ємом інформації, великою кількістю ресурсів та каналів.

2. Неефективний зовнішній підбір кадрів – користування послугами рекрутингових агентств та агентів, які не завжди можуть зрозуміти кадрові потреби підприємства та гідно оцінити кандидата.

3. Неефективний внутрішній підбір кадрів – виникнення ситуацій, коли самі клієнти рекрутингових агентств не можуть чітко сформулювати вимоги щодо працівників. Для цього необхідні сильні HR-менеджери, які знатимуть специфіку фірми, слабкі та сильні сторони організації. Тоді не буде необхідності звертатися до спеціальних агентств.

Також у процесі пошуку працівників виникає маса інших проблем: які канали пошуку задіяти; чи звертатися в компанії, що підбирають кадри; яку рекламну стратегію вибрати; скільки менеджерів з персоналу підключити; скільки часу цьому приділити; як правильно розрахувати бюджет та інші ресурси; яку базу для обліку кандидатів і резюме використовувати; де зберігати і як обробляти величезний обсяг інформації; як не втратити жодне резюме і не втратити жодного претендента; як оцінити ефективність підбору персоналу.

Висновки: Для рішення вище названих проблем доцільним було б автоматизувати підбір персоналу. Це дозволить вдосконалити роботу з підбором кандидатів, веденням бази вакансій, співшукачів та резюме, допоможе підвищити керованість та результативність всієї роботи з персоналом. Я вважаю, що за допомогою цього методу буде найбільш раціональним вирішення проблеми підбору персоналу на підприємствах, адже в нього є велика кількість переваг, таких як:

- скорочення трудовитрат, пов'язаних з плануванням і реалізацією підбору кадрів.
- мінімізація бюджету (витрат, витрат) на підбір кадрів.
- прискорення пошуку і залучення кандидатів.
- постійне зростання бази.
- грамотний облік, виключення втрати даних.
- якісна, повноцінна опрацювання всіх звернень, кожного резюме.
- зростання конверсії потенційних кандидатів, здобувачів в трудовлаштованих співробітників, працівників.
- збільшення ефективності рекламних та PR заходів, спрямованих на пошук і залучення кандидатів.
- загальна оптимізація управління HR-напрямом компанії (відділом по роботі з персоналом, кадровою службою, відділом кадрів).

### Література

- 1 Федулова Л. І. Менеджмент організацій: Підручник/ Л. І. Федулова, І. В. Сокирник, В. В. Стадник, М. А. Йохна, О.С. Новикова, Є. Г. Рясних. – К.: Либідь, 2004. – 448 с.
- 2 Балабанова Л.В. Управління персоналом: навч. посібник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Професіонал, 2006. – 512 с.
- 3 Шамарин А.В. Совершенствование процедуры подбора персонала на предприятии / А. В. Шамарин, А. Н. Морозов, Е. В. Сухоруков // Управление персоналом. – 2009. – № 7. – Режим доступу: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1975>
- 4 Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – Київ : КНЕУ, 2002. – 351 с.

### CROSS-BORDER COOPERATION OF ENTERPRISES: MODERN MEASUREMENTS

Y.Kozak

*Ukraine*

I. Kravchenko

*Czech Republic*

J. Szoltysek

*Poland*

Understanding of the importance of the cluster approach is growing fast in the world. Increasingly, the cluster is considered as a key component of national and regional strategies for economic and social development, and for the enterprises operating in the border areas – as both a «lifesaver» for economic growth and an important step towards the creation of a new type of economic relationships directed on international competitiveness improving.

Recognition of the importance of cluster development model at both levels the enterprises' one and the level of regions and countries, encourages us to research this economic phenomena and sets such objectives as: to discover the essence of clusters and summarize the theoretical and