

**Ізюмцева Н. В.**

кандидат економічних наук,  
доцент кафедри економіки, менеджменту та бізнесу  
*Харківський навчально-науковий інститут  
ДВНЗ « Університет банківської справи»  
м. Харків, Україна*

**Шевченко В. О.**

студент 3 курсу, напрямку підготовки «Банківська справа»,  
*Харківський навчально-науковий інститут  
ДВНЗ « Університет банківської справи»  
м. Харків, Україна*

## ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ПОШУКУ ПЕРСОНАЛУ

Успішність діяльності підприємства залежить від того на скільки ефективним є управління персоналом, яке, в свою чергу виступає найважливішою підсистемою підприємства. При цьому спроможність організації постійно підвищувати кваліфікаційний рівень своїх робітників є одним з найбільш важливих факторів, що забезпечують конкурентоспроможність організації на ринку.

І сьогодні ми можемо спостерігати великі зміни на ринку праці. А саме, в наш час до персоналу висуваються такі вимоги, які не зовсім співпадають з тими, що були раніше. Певним чином змінюється попит на працю, а саме, збільшується попит на кваліфікованих працівників у сферах надання послуг і т. і. У зв'язку з цим у підприємств виникає необхідність розробки інноваційних підходів до системи підбору персоналу. На сьогодні ці підходи розглядаються у роботах великої кількості як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, а саме В. Бакуменка, В. Весніна, В. Лозниці, Б. Балабанова, В. Данилюка, Г. Дасслера, А. Кібанова.

Серед інноваційних методів підбору персоналу виділяють: рекрутингові технології, зокрема такі як скринінг, хедхантинг, аутстафінг та інші. Детальніше кожний з них ми розглянемо далі.

Найбільш поширеним з перерахованих методів є хедхантинг. Він надається спеціальними компаніями, що безпосередньо займаються пошуком та відбором ключових працівників. Процес хедхантингу включає такі чотири етапи: аналіз потреб організації, дослідження ринку

та відбір необхідних спеціалістів, підготовка інтерв'ю з кандидатом, укладання контракту і гарантійний супровід. Особливістю хедхантингу є те що найчастіше кандидата обирають не з тих людей, які бажають змінити роботу, а з тих, що не зацікавлені в тому, щоб змінювати роботу, тому що вони вже є успішними та добре заробляють. Головним завданням для хедхантерів є знаходження способів зв'язку з кандидатом, а також певним чином зацікавити кандидата в прийнятті цієї пропозиції. Важливо також те, щоб всі ці відносини проходили в суворій конфіденційності, тому що як правило за працівником «полюють» декілька компаній одночасно і кожна зацікавлена в тому, щоб працівник обрав саме їх пропозицію [2, 3].

Наступною важливою на сьогодні технологією підбору персоналу є рекрутинг. Використання даного методу відбору персоналу передбачає урахування реальних особливостей робочого місця та особистісних якостей кандидата. Здійснюється даний процес за допомогою наявної бази кандидатів на посаду, а також з відгуків на оголошення, що були розміщені в засобах масової інформації. Проводиться даний процес безпосередньо підприємством або рекрутинговим агентством.

Рекрутинг поділяється на зовнішній та внутрішній. Внутрішній рекрутинг є однією з форм кар'єрного зростання робітників організації. Зовнішній передбачає пошук та відбір кандидатів з зовнішніх джерел [4].

Діяльність рекрутингових агентств є досить ефективною, тому що вони обирають найкращих претендентів на вільні робочі місця, і можливість того, що робітник покаже себе з поганої сторони або звільниться через короткий проміжок часу, майже відсутня.

Ще однією сучасною технологією набору персоналу є скринінг, він, на відміну від перерахованих вище методів, проводиться «поверхневим відбором». Це означає, що відбір проходить за певними формальними ознаками, такими як вік, стать, рівень освіти, наявність досвіду роботи. І здійснюється даний відбір безпосередньо підприємством шляхом надсилання запитів до служб зайнятості, розміщення оголошень в мережі Інтернет та в засобах масової інформації. Процес скринінгу включає в себе такі чотири етапи: аналіз ринку актуальних вакансій, аналіз вимог до кандидата та запропонованих умов працевлаштування, прямий пошук та первинний відбір кандидатів, аналіз резюме, проведення співбесіди, прийняття рішення стосовно найму аналізованого кандидата [1].

Наступним поширеним методом набору персоналу є аутстафінг, що полягає в можливості використання робочої сили іншого підприємства. Тобто передбачається виведення персоналу за штат організації-замовника та оформлення його у штат організації-провайдера. Тобто

працівники формально працевлаштовані в організації-провайдері, але можуть одночасно працювати в попередній компанії.

Отже, підбір персоналу є важливою складовою діяльності кожного підприємства. Існує безліч методів набору персоналу, але багато з них вже застаріли і підприємствам потрібно переходити на нові. Основними методами є хедхантинг, рекрутинг та скринінг. Найбільш дієвим є рекрутинг, тому що він допомагає підібрати висококваліфікованих працівників на будь-яку посаду. Але на сьогодні дані методи підбору персоналу не зовсім розповсюджені на території України і багато підприємств використовують застарілі методи підбору персоналу.

### Література

1. Гавкалова Н.В. Кадровий потенціал як основа розвитку кадрового менеджменту / Н.В. Гавкалова // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2014. – № 3. – С. 7-15.
2. Гарматюк О. Інноваційні підходи в системі підбору персоналу / О. Гарматюк., О. Чура. // Матеріали П'ятої Всеукраїнської науково-практичної конференції пам'яті почесного професора ТНТУ, академіка НАН України Чумаченка. – 2016. – С. 27-28.
3. Опаріна Х. С. Сучасні методи відбору персоналу на підприємстві / Х. С. Опаріна, К. В. Ковальська. // Молодий вчений. – 2015. – №5. – С. 38-44.
4. Рекун Г. П. Особливості використання технологій підбору персоналу на підприємстві / Г. П. Рекун, Я. С. Маліновська. // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2015. – №1. – С. 114-118.