

Потоцька Христина

(науковий керівник: к. г.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Пушкар З.М.)

ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАПОРУКА УСПІХУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Якість найманого персоналу залежить від ефективності організації та використання всіх інших її ресурсів, тому помилки при підборі потенційних працівників можуть дорого обійтися організації. Найважливішою передумовою, що визначає ефективність пошуку та підбору персоналу, є тісний зв'язок цієї сфери діяльності з існуючою системою управління в організації. Цей зв'язок може базуватися на таких моментах: встановлення чітких цілей організації; розробка ефективної організаційної структури управління, що дозволяє забезпечити досягнення цих цілей (усунення дублювання функцій та розмитість вимог до кандидатів); повідомлення особам, відповідальним за пошук та підбір персоналу, цілей, що стоять перед організацією (підрозділом); наявність кадрового планування, яке є сполучною ланкою між цілями організації (підрозділу) та організаційною структурою управління [2].

Із загального переліку завдань управління персоналом багато фахівців виділяють процес професійного добору персоналу як найбільш складний і відповідальний. Потреба організації в персоналі задовольняється в процесі набору кандидатів та створення резерву співробітників, з якого потім можна вибрати претендентів, які найбільш підходять для організації [1]. Тому, добір персоналу є початковим та найважливішим етапом створення конкурентоспроможності компанії, а в подальшому і запорукою її успіху.

В сучасних умовах існує безліч технологій та методів добору персоналу. Наприклад, хедхантинг, рекрутинг, скринінг, аутсорсинг, краудсорсинг, прелімінарінг та ін [3]. Розглянемо більш детально останній метод. «Preliminaring» (прелімінарінг) - залучення до роботи за допомогою виробничої практики та стажування перспективних

молодих фахівців (студентів і випускників ВНЗ), які стануть запорукою успіху компанії в майбутньому. В даний час слід приділяти більше увагу «preliminaring» як найбільш перспективному методу формування трудового колективу. З точки зору загальної організації управління персоналом в компанії він є досить трудомістким, так як ми отримуємо не готового фахівця зі сформованими досвідом і навичками, а новачка, якого необхідно навчати і контролювати. Але, якщо в організації якісно вибудована система адаптації і навчання, «preliminaring» - це хороший спосіб підшукати лояльних, молодих, компетентних співробітників та ключовий метод омолодження штату компанії талановитими і перспективними випускниками ВНЗ, а також студентами старших курсів, як на постійну роботу, так і на умовах тимчасового стажування [3]. Адже, молоді фахівці в компанії є одним з тих чудових факторів, від яких залежить її успішність і процвітання в майбутньому.

Застосування цього методу на підприємстві пропонується здійснювати наступним чином: 1. За завданням керівника і на підставі кадрового завдання, проведення презентації організації, ознайомлення студентів і випускників з нею; підготовка документів щодо укладення договорів на практику та стажування. 2. Залучення молодих фахівців-випускників для роботи в організації.

З метою підвищення ефективності добору персоналу на підприємстві рекомендується впровадження наступної процедури. Студенти, що проходять практику (стажування) в організації заповнюють анкету, надають резюме в відділ кадрів і проходять тестування. Згідно поданих документів (про закінчення практики) працівник ставиться до кадрового резерву підприємства і на підставі існуючої потреби в цьому співробітника запрошується на роботу [3]. При цьому слід враховувати відділ і місце проходження практики, його заслуги в роботі і вміння навчатися. При виникненні необхідності в кадрах, резервісти по «preliminaring» запрошуються на роботу і проходять додаткову співбесіду, з метою визначення його якостей по закінченню практики. Наскільки ефективні б не були

процеси підбору персоналу, нові працівники не можуть відразу ознайомитися з корпоративною культурою компанії і працювати відповідно до неї. Саме тому, потрібно всіляко допомагати новим працівникам адаптуватися до корпоративної культури в організації. Застосування ж «preliminaring» дає можливість швидше адаптуватися до корпоративної культури нового співробітника, оскільки він вже проходив практику на даному підприємстві і знайомий з його корпоративною культурою. Ефективність застосування даного методу на підприємстві полягає в скороченні витрат на пошук і адаптацію персоналу.

Таким чином, виконання заходів щодо застосування сучасних технологій дозволять сформувати в організації ефективну і сильну систему добору персоналу. Адже така процедура дає можливість залучати на підприємство молодих і перспективних співробітників, за якими скорочується період адаптації і навчання та підвищується їх продуктивність праці.

Використані джерела

1. Гасай О., Пушкар З.М. Механізм набору і відбору працівників в організацію. Збірн. матеріалів доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Актуальні проблеми менеджменту в умовах інноваційного розвитку економіки» Частина 1. Тернопіль, ТНЕУ, 2019.
2. Пушкар З. Кадрове планування як елемент реалізації кадрової політики. *Українська наука: минуле сучасне, майбутнє*. 2010. Вип. 14-15. С. 193-198.
3. Холодницька А. В. Сучасні технології підбору персоналу та можливості їхнього практичного використання. *Науковий вісник Полісся*. 2015.

Пушкар Анна

(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Пушкар З.М.)

ЦИФРОВІ ТЕХНОГОЛІЇ – РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ

Постіндустріальна епоха характеризується розвитком електронного середовища та переходом до інформаційної цивілізації. Важливу роль в розвитку країни відіграє цифрова