

переваг та підвищення прибутковості підприємства й сприятиме його успішності та процвітанню.

Список літератури.

1. Чубірка Г.І. Методи оптимізації витрат підприємства у ринкових умовах. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія Економіка*. 2016. № 2(6). С. 118–124. URL: <https://msu.edu.ua/visn/wp-content/uploads/2016/12/2-6-2-2016-20.pdf> (дата звернення: 05.03.2020).

2. Колісник Г.М. Сутність системи стратегічного управління витратами підприємницьких структур в умовах конкуренції. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2013. Вип. 23.16. С. 227–239.
file:///C:/Users/%D0%90%D0%BB%D1%91%D0%BD%D0%B0/Downloads/nvnltu_2013_23.16_38%20(2).pdf (дата звернення: 09.03.2020).

3. Омельниченко О.С. Напрями оптимізації витрат в системі управління. *Ефективна економіка*. №4. 2016. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4901> (дата звернення: 11.03.2020).

УДК 331.108.3:658.3

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Шахно А.Ю., д.е.н., доцент, завідувач кафедри економіки, організації та управління підприємствами, **Шипіна В.О.**, здобувач. Криворізький національний університет

Вступ. В умовах розвитку ринкової економіки та підвищення вимог до зростання конкурентоспроможності підприємств важливого значення набуває комплексний процес управління персоналом, до складу якого відносяться такі складові елементи, як моніторинг потреби організації в персоналі, найм, підбір, вивільнення, розвиток, оцінка, атестація персоналу. Значну увагу підприємства приділяють процесу підбору персоналу, тому що від цього залежить ефективність та прибутковість на ринку товарів та послуг.

Сучасні економісти вважають, що трудові ресурси є найціннішими та найвагомішими серед усіх видів ресурсів будь-якого підприємства. Так як людські ресурси на підприємстві, що здатні професійно виконувати поставлені цілі та необхідні завдання, постають його істотним чинником забезпечення ефективної діяльності, підвищення конкурентних переваг та сталого розвитку.

Сьогодні існує безліч запропонованих фахівцями різних методів підбору персоналу підприємства, вибір яких, в першу чергу, залежить від загальної чисельності співробітників і, в останню – від галуззі господарства, в якій працює організація [1].

Метою роботи є дослідження методології підбору персоналу та визначення можливих проблем цього процесу на сучасних українських підприємствах.

Матеріали та методи. Відповідно до сучасних тенденцій розвитку економіки, вміння швидко реагувати на зміни на ринку та адаптуватися до них – це вагома засада для ефективного функціонування підприємства. Це є основною причиною змін концептуальних підходів і до набору кадрів також.

Процеси набору та відбору кадрів повинен ґрунтуватися на наукових засадах, оскільки помилки, допущені у їх здійсненні, негативно позначаються на ефективності роботи організації, на соціально-психологічному кліматі всього колективу [1].

Проблема підбору персоналу давно цікавить науковців та HR-менеджерів, адже від їх ефективної праці залежать результати фінансово-економічної діяльності підприємства. Дослідження підбору персоналу висвітлено у працях зарубіжних та вітчизняних науковців, а саме: Єськова О., Іванової С., Кібанова А., Козачука Н., Колота М., Короткова М., Крушельницької О., Савельєва В., Скляра А., Хміля Ф. та інших.

Результати. Розвиток в Україні ринкової моделі господарювання, рух у напрямі євроінтеграції та включення у світову економіку ставлять перед вітчизняною економічною наукою і практикою принципово нові завдання, серед яких вагоме місце належить підвищенню конкурентоспроможності людського капіталу. Значимість цієї проблеми надзвичайно посилюється в умовах

прискорення процесів глобалізації, входження України у міжнародний конкурентний простір.

Конкурентні позиції підприємств все більше визначає персонал, орієнтований на здобуття конкурентних переваг в освіті, результатах праці, здатний до інтелектуально-професійного розвитку, створення конкурентоспроможної продукції, розробки та упровадження інновацій на рівні світових стандартів [2].

У процесі підбору персоналу при неможливості закриття вакансії за допомогою внутрішніх джерел підприємство звертається до таких більш сучасних джерел, які дозволяють залучати нових співробітників ззовні.

До інноваційних методів підбору персоналу належать рекрутингові технології, зокрема скрінінг, хедхантинг, аутстафінг тощо. Head hunting – виявлення та залучення в організацію сильних кандидатів, які самостійно не шукають перспективну роботу, тому що працюють в інших компаніях. Цей прийом застосовують, якщо мова йде про професіоналів, що володіють рідкісною спеціальністю, або винятковим рівнем майстерності [1].

В Україні ж поширений адаптований хедхантинг, який більше схожий на рекрутинг, коли зацікавленість для кадрових працівників представляють фахівці середньої ланки, у той час як за класичного хедхантингу відбувається «полювання» за працівниками, які займають певні керівні позиції в організації.

Окрім цього, в роботодавців є можливість звернутися до ВНЗ із приводу пошуку персоналу. У роботі HR-менеджерів такий метод називається прелімінарінгом та дозволяє підготувати спеціалістів згідно з потребами підприємства, відібрати найбільш мотивованих та обдарованих кандидатів. Але він потребує розробки програми роботи зі студентами, є здебільшого ефективним для підприємств зі стабільним іміджем, репутацією та значним фінансовим становищем [3].

На відміну від перерахованих вище методів, скрінінг проводиться шляхом надсилання запитів у службу зайнятості, розміщення вакансій в Інтернеті та засобах масової інформації. Ці джерела надають зручність контролю за резюме,

які надходять до відділу з персоналу, та не потребують значних фінансових витрат.

На жаль, це спричиняє надходження значної кількості резюме від кандидатів, які завідомо не задовольняють висунутим вимогам, та призводить до необхідності у значних витратах часу на перегляд та відбір резюме.

На даний момент не існує універсального методу підбору персоналу. Тому при виборі методу пошуку необхідно виходити з позиції і посади, з положення справ підприємства, з терміновості вакансії і ситуації на ринку праці.

Висновки. Отже, на основі проаналізованих джерел підбору персоналу, можна стверджувати значимість та рівень вимог до підбору персоналу в сучасних умовах господарювання, адже від того, наскільки він буде професіональним, залежить репутація та економічне становище організації.

Підприємствам України необхідно поступово упроваджувати у процес підбору персоналу нові високоефективні технології, що включають, в першу чергу, удосконалення оцінки кандидатів.

Повноцінне використання всіх переваг сучасних методів підбору персоналу в контексті існуючих вимог з кадрового забезпечення дасть можливість вітчизняним підприємствам бути більш конкурентоздатними в умовах розвитку інноваційної економіки.

Список літератури.

1. Назарова Г.В. Технології підбору персоналу на базі сучасних програмних продуктів. *ВІСНИК Донбаської державної машинобудівної академії*. 2012. № 1 (26). С. 162–165.

2. Шахно А.Ю. Оцінка впливу кадрових факторів на рівень підвищення конкурентоспроможності людського капіталу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2015. №14. С.107–110.

3. Бармакова Н. Сучасні методи підбору персоналу. *HR-Portal*. 2014. URL: <http://hr-portal.ru/article/sovremennye-metody-podbora-personala>