

**ДЖЕРЕЛА ПОШУКУ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ
У СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Анотація. Розглянуто процес пошуку робітничих кадрів на підприємстві, виявлено переваги і недоліки внутрішніх та зовнішніх джерел. З урахуванням сформованих умов на ринку праці запропоновано використовувати мережні ігри як зовнішнє джерело пошуку персоналу.

Аннотация. Рассмотрен процесс поиска рабочих кадров на предприятии, выявлены преимущества и недостатки внутренних и внешних источников. С учетом сформированных условий на рынке труда предложено использовать сетевые игры как внешний источник поиска персонала.

Annotation. The process of search for workers in the company, advantages and disadvantages of internal and external sources are revealed, taking into account the conditions of the labour market, it is proposed too use the network of the game as an external source of the personnel.

Ключові слова: мережні ігри, зовнішнє і внутрішнє джерело пошуку персоналу, робітничі кадри, фінансово-економічна криза.

Динамічний розвиток ринкових процесів в Україні вимагає від керівництва підприємства відповідних зусиль для забезпечення конкурентних переваг, формування яких є надійним гарантом тривалого ефективного функціонування підприємства. У таких умовах найголовнішим чинником розвитку підприємства є його злагоджена робота щодо пошуку кваліфікованих робітників, адже найважливіший ресурс підприємства – це людина. Особливого значення набуває інноваційний розвиток та використання інновацій для досягнення мети підприємства в період фінансово-економічної кризи.

Пошук шляхів виходу підприємств з кризового стану, що напругу торкнулася розмірів та структури зайнятості на підприємстві, сталості функціонування системи пошуку робочої сили, має місце серед праць відомих науковців. Серед вітчизняних та зарубіжних авторів, роботи яких доповнюються і розвиваються в умовах кризи для застосування їх під конкретне підприємство, необхідно назвати Гавкалову Н. Л., Гриньову В. М., Кібанова А. Я., Крушельницьку О. В., Назарову Г. В., Щьокіна Г. В. тощо.

Метою даного дослідження є обґрунтування необхідності вивчення існуючих джерел пошуку робітничих кадрів, а також розгляд їх переваг і недоліків, розробка альтернативних варіантів пошуку робітничих кадрів.

Автори робіт [1; 2] зазначають, що відбір персоналу є однією із центральних функцій управління, оскільки саме люди забезпечують ефективне використання будь-яких видів ресурсів підприємства, від них залежить його подальший розвиток. Тому застосування необхідного інструментарію пошуку виступає первинною задачею HR-менеджерів при формуванні ефективно діючого колективу.

Існують два основних джерела пошуку кандидатів: внутрішнє і зовнішнє. Завдання менеджера з персоналу – застосування тих джерел пошуку, що дозволять провести ефективний відбір з мінімальними витратами коштів і часу.

У таблиці наведено основні джерела пошуку робітничих кадрів.

Таблиця

Джерела пошуку персоналу

Джерело пошуку 1	Переваги 2	Недоліки 3
1. Внутрішнє	створюється і поліпшується психологічний клімат на виробництві; невисокі витрати на пошук і залучення; зменшення ризику отримати непридатного працівника	малий вибір кандидатів; виникає "нездорова" конкуренція
2. Зовнішні: 2.1. Рекрутингові агентства	економія часу роботодавця; надають додаткові послуги; агентство детально обговорює вакантну позицію з роботодавцем; погоджує його вимоги з реаліями ринку праці; агентство може надати кандидату тільки ту інформацію про підприємство, розголошення якої схвалено самим роботодавцем	висока вартість наданих послуг; психологічне несумісництво роботодавця і агентства

Закінчення таблиці

1	2	3
---	---	---

2.2. Пошук серед випускників вузів	відбір кращого працівника; відносно висока пропозиція робочої сили; невисока вартість	довгий період адаптації; ризик переоцінки потенціалу молодого співробітника; високий рівень відсіву кандидатів
2.3. Оголошення у ЗМІ	невисока вартість; доступність інформації; розповсюдження в різних сферах діяльності	низький рівень кваліфікованих працівників; велика плинність претендентів
2.4. Інтернет-ресурси	роботодавці мають змогу оглянути і проаналізувати найкраще резюме; значно розширює базу пошуку кандидатів, дозволяючи вийти на регіональний і національний рівні	перевантаженість сайтів надлишковою інформацією може затягнути терміни пошуку кандидатів
2.5. Власні бази даних	невисока вартість; можливість швидко закрити посаду; наявність рекомендацій, яким можна довіряти	застаріла інформація про кандидатів; ймовірність того, що на робітника витрачають час, а він відмовиться від посади
2.6. За рекомендацією власних працівників	невисока вартість; можливість швидко закрити посаду; наявність рекомендацій, яким можна довіряти	обмеженість вибору колом знайомих працівників; перебільшення інформації про кандидата
2.7. Центри зайнятості	достовірна інформація; підбір кандидатів за вимогами роботодавця	малий вибір кандидатів; низький рівень ймовірності потрібного робітника; довгий період адаптації

Остання інформаційна революція висуває на перший план нову галузь – інформаційну індустрію, пов'язану з виробництвом технічних засобів, методів, технологій для виробництва нових знань. Найважливішими складовими інформаційної індустрії стають усі види інформаційних технологій. Сучасна інформаційна технологія опирається на досягнення у сфері комп'ютерної техніки і засобів зв'язку [3]. За умови того, що Україна рухається до розвитку ІТ, можна виділити альтернативний варіант пошуку робітничих кадрів – мережні ігри чи Інтернет-ігри, сутність яких полягає в тому, що ігровий сюжет певним чином пов'язаний або нагадує дії, що здійснюються співробітниками при здійсненні робітничих обов'язків. Гра допускає лише обмежений, заздалегідь заданий спектр можливих рішень і відповідних поведінкових альтернатив (дій). Зміст кожного кроку гравця строго фіксується відповідно до формальної моделі імітуючих процесів. Прийняття рішень у них зводиться до вибору однієї із запропонованих альтернатив, причому всі основні дії здійснюються в певні проміжки часу.

Перевагами такого пошуку є: цільове призначення ділової гри; широта тематичних рамок, що імітують області управління; отримання корисної інформації; рівень невизначеності рішень; характер комунікації між учасниками; ступінь відкритості гри; розкриття прихованих можливостей й знаходження нових талантів кандидатів; комплексність використовуваної моделі, інструментів гри й форм її проведення; доступність із будь-якого комп'ютера (домашнього, робочого, від друзів, із смартфона), підключеного до Інтернету.

Проте серед недоліків можна відокремити значні матеріальні та часові витрати HR-відділу.

Отже, впровадження інновації в системі пошуку персоналу під час фінансово-економічної кризи дасть можливість посилити конкурентоспроможність підприємства у швидко змінюваному економічному середовищі. У якості пропозиції можна рекомендувати вітчизняним підприємствам стратегію добору кадрів в умовах сучасного економічного стану, яка має ґрунтуватися на використанні сучасних досягнень науки та техніки і мати за мету найкращим чином задовольнити існуючі вимоги ринку.

Наук. керівн. Маркова Н. С.

Література: 1. Адміністративне управління трудовим потенціалом : навч. посібн. / В. М. Гриньова, М. М. Новикова, М. М. Салун та ін. ; [за ред. докт. екон. наук, проф. В. М. Гриньової]. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2004. – 428 с. 2. Магура М. И. Поиск и подбор персонала / М. И. Магура. – 3-е изд., перер. и доп. – М. : ООО "ЖУРНАЛ" Управление персоналом, 2003. – 304 с. 3. Столлинг В. Современные компьютерные сети / В. Столлинг. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2003. – 728 с. 4. Ермаков А. Рекрутинг и обучение: украинские реалии / А. Ермаков // Управление персоналом. – 2007. – № 3. – С. 62–64. 5. Иванов А. Е. Как закрыть вакансию. Органайзер рекрутера / А. Е. Иванов. – М. : Вершина, 2006. – 224 с. 6. Щёкин Г. В. Основы кадрового менеджмента : учебник / Г. В. Щёкин. – 5-е изд., стереотип. – К. : МАУП, 2004. – 280 с.