



українського агробізнесу, а також непрогнозованість і "закритість" української економіки створили ситуацію, коли більшість світових лідерів уникали широкої експансії та інвестицій у наше сільське господарство [8].

Наук. керівн. Ястремська О. М.

Література: 1. Мороз Л. Розвиток теорії та практики маркетингу в Україні: досягнення і проблеми / Л. Мороз // Маркетинг в Україні. – 2004. – № 6. 2. Кваша С. М. Невідкладні проблеми теорії управління в агробізнесі з позиції менеджменту 21 століття / С. М. Кваша, Г. М. Чорний, О. М. Павленко // Економіка АПК. – 2006. – № 4. – С. 101–104. 3. Єранкін О. О. Періодизація еволюції маркетингу в АПК України та перспективи його розвитку [Текст] / О. О. Єранкін // Економіка АПК : міжнародний науково-виробничий журнал. – 2008. – № 1. – С. 131–140. 4. Момот В. Є. Маркетингова орієнтація в умовах невизначеності середовища господарювання / В. Є. Момот // Маркетинг в Україні. – 2003. – № 6. – С. 26–30. 5. Белявцев М. І. Маркетинг : навчальний посібник / М. І. Белявцев, Л. М. Іваненко. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 328 с. 6. Агрпромиловий комплекс України: стан, тенденції і перспективи розвитку. – К. : ННЦ ІАЕ, 2005. – 147 с. 7. Сервер промышленных приложений. Wondervare Production Engine (управление цепочками поставок) // Пищевая промышленность. – 2004. – № 6. – С. 41–44. 8. Васильченко О. М. Підвищення ефективності господарювання як основа конкурентноспроможності / О. М. Васильченко // Економіка АПК. – 2007. – № 5. – С. 47–51.

Голобородько М. А.

УДК 331.108.37

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Аннотация. Рассмотрены современные методы подбора персонала и выделены более эффективные из них.

Анотація. Розглянуто сучасні методи підбору персоналу та виділено більш ефективні з них.

Annotation. Modern methods of recruitment were considered and more effective ones were defined.

Ключевые слова: подбор, персонал, методы подбора персонала.

Актуальность данной статьи обусловлена тем, что в любой организации периодически возникает необходимость подбора персонала. Иногда это может оказаться результатом расширения или реструктуризации компании, иногда и просто следствием выявления несоответствия квалификации сотрудников занимаемым должностям.

Современные методы подбора персонала рассматривались в трудах: П. Морнеля, Д. Ульриха, А. Кибанова, М. Богдановой, Е. Адаменко, А. Новиковой.

Цель данной статьи – определение основных современных методов при подборе персонала для эффективной работы предприятия.

Подбор персонала, или рекрутинг, – это бизнес-процесс, являющийся одной из основных обязанностей HR-менеджеров или рекрутеров. Также подбор персонала – основная услуга, предлагаемая кадровыми агентствами [1].

Основная задача подбора и расстановки персонала заключается в решении проблемы оптимального размещения персонала в зависимости от выполняемой работы. При решении этой задачи следует учитывать пригодность работника к выполнению определенных видов работ, а для определения такой пригодности необходимо, с одной стороны, установить требования, предъявляемые к конкретной работе, а с другой – принять во внимание личные качества работников.

Таким образом, целью рациональной расстановки кадров является распределение работников по рабочим местам, при котором несоответствие между личными качествами человека и предъявляемыми требованиями к выполняемой им работе является минимальным без чрезмерной или недостаточной загруженности [2].

Для поиска и подбора необходимых сотрудников используются самые разнообразные средства и методы психологической науки: биографические опросники; стандартизованные и нестандартные интервью; задания, моделирующие выполнение работы, и ситуационные упражнения; тесты достижений, личности, интеллекта и способностей; полиграфические обследования и

© Голобородько М. А., 2011

многое-многое другое. Чему только не научились кадровые агентства и рекрутеры за последние несколько лет. Нельзя сказать, что применение психологических методов абсолютно лишено всяких сложностей, однако многолетний опыт использования средств отбора в условиях конкуренции чаще всего упирается в такие подробности, как составление трудовых договоров, контрактов, обеспечение полного мотивационного пакета.

Каждая отдельная компания решает этот вопрос для себя по-разному, но существует также ряд распространенных методов подбора персонала, которые используются практически всеми коммерческими структурами [3]:

1. Поиск внутри организации.
2. Подбор с помощью сотрудников.
3. Средства массовой информации (СМИ).
4. Отбор сотрудников через кадровое агентство.
5. Поиск в учебных заведениях.
6. Государственная служба занятости.

Рассмотрим каждый из перечисленных методов подбора персонала более подробно.

Целью внутриорганизационного поиска является подбор сотрудников на вакантные должности менеджеров среднего и высшего звена. При этом вакансии на предприятии появляются как следствие расширения или ротации персонала. В этом случае руководство обращает особое внимание на уже несколько лет работающих в компании людей. Преимущество данного метода заключается в том, что он не требует материальных затрат. Однако метод ограничивает количество претендентов на вакантную должность имеющимися кадрами, отсутствует возможность привлечения свежих сил и новых идей.

Подбор с помощью сотрудников используется для заполнения должностей рядовых специалистов или набора рабочих. Использование данного метода не требует финансовых затрат, при этом обеспечивает высокую степень совместимости вновь принятого персонала с компанией за счет его тесных контактов с уже работающими специалистами. Недостатком метода является невозможность использования метода при приеме на работу профессиональных кадров.

Использование медийного пространства позволяет "охватить" по максимуму всех возможных претендентов на вакантные должности. При использовании средств массовой информации все зависит от тиража издания, периодичности выхода, образа издания, известности и посещаемости сайта, простоты пользования и регистрации на сайте. Данный метод требует относительно малых финансовых затрат как от руководства компании, так и от людей, ищущих работу через средства массовой информации. Недостатком метода является наличие большого количества заявлений о приеме на работу, из которых нужно выбрать наиболее подходящий вариант.

Привлекая кадровое агентство для подбора кадров вся работа по подбору персонала ложится в данном случае на плечи сотрудников кадрового агентства, в функции работодателя лишь входит четкое установление требований к претендентам на вакантные должности. Если обращаться в агентства, следует понимать, что успех подбора зависит от профессионализма сотрудников, а также от четко и правильно сформулированных требований к кандидату на должность. Использование данного метода связано с большими финансовыми издержками.

Поиск в учебных заведениях связан с обеспечением притока в компанию "свежих" кадров, однако при этом требуется больше времени на вхождение специалиста в должность в силу недостаточности профессионального опыта. Применять метод могут только те организации, которые готовы вкладывать огромные денежные средства в обучение молодых специалистов, таким образом "на выходе" получая высококлассного специалиста, который обладает всеми необходимыми теоретическими и практическими навыками для выполнения конкретной работы.

Задачей службы занятости является снижение уровня социальной напряженности и обеспечение трудоустройства временно незанятого населения. В настоящее время не все компании готовы сотрудничать с государственной службой ввиду непрозрачности экономики. С этим связана низкая степень доверия и населения, и работодателей к службе занятости.

Ситуацию, в принципе, изменить достаточно легко. Но стоит государственной службе занятости активнее включиться в подбор специалистов по вакансиям, публикуемым предприятиями в средствах массовой информации, как отношение изменится и со стороны работодателей, и со стороны соискателей [3].

Отношение каждого метода на практике представлено в таблице [2].

Таблица

Структура методов подбора персонала

Методы подбора персонала	Относительное отношение, %
1. Поиск внутри организации	5
2. Подбор с помощью сотрудников	7
3. Средства массовой информации (СМИ)	45
4. Отбор сотрудников через кадровые агентства	34
5. Поиск в учебных заведениях	4
6. Государственная служба занятости	5



Из проведенного анализа методов подбора персонала можно сделать вывод, что преимущественно при подборе персонала предприятия используют средства массовой информации. Это можно объяснить относительной дешевизной данного метода подбора кандидатов и достаточно быстрым откликом на объявления, хотя такой метод имеет и недостаток – большой поток людей, не соответствующих предъявленным требованиям, и связанные с этим существенные затраты внутренних ресурсов организации.

Вторую позицию при подборе кадров занимает помощь кадровых агентств. Несомненным преимуществом данного метода является и тот факт, что на собеседование приходят люди, уже прошедшие предварительный отбор. Большинство компаний предпочитают работать с уже проверенными партнерами – агентствами, услугами которых уже приходилось неоднократно пользоваться. Такие агентства, как правило, хорошо представляют себе ситуацию на рынке труда, специфику бизнеса компании, ее структуру и стратегию.

Научн. рук. Грузд М. В.

Литература: 1. Википедия. Подбор персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://ru.wikipedia.org/wiki/Подбор_персонала. 2. Кибанов А. Я. Подбор и расстановка персонала организации [Электронный ресурс] / А. Я. Кибанов. – Режим доступа : <http://www.hr-portal.ru/article/podbor-i-rasstanovka-personala-organizatsii>. 3. Сайт кадровика. Методы подбора персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.myvdele.ru/employers/advice/4647/>.

Чичкань Є. О.

УДК 657.471.12

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ НА ВИРОБНИЧИЙ ПЕРСОНАЛ

Анотація. Визначено основні напрями оптимізації витрат на виробничий персонал організації, проаналізовано алгоритм оптимізації даних витрат.

Аннотация. Определены основные направления оптимизации затрат на производственный персонал организации, проанализирован алгоритм оптимизации данных затрат.

Annotation. In this article the basic ways of optimization of costs on the manufacturing staff of the organization are defined, an the algorithm of optimization of these costs is analysed.

Ключові слова: оптимізація, витрати на персонал, резерви, фонд оплати праці, невикористані витрати робочого часу.

Витрати підприємства на персонал є необхідною складовою його функціонування. Вони суттєво впливають на результати діяльності суб'єкта господарювання.

Актуальність даної теми полягає в тому, що оптимізація витрат на персонал має важливе значення для ефективного функціонування та забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Питання управління витратами на персонал розглядаються в контексті проблем управління підприємством у роботах Муерса Р. Серед вітчизняних вчених, що займаються цими проблемами, можна відзначити Волгіна Н. О., Маслова Є. В., Травіна В. В., Шекшню С. В. Відносно новому для вітчизняної практики стратегічному аспекту управління присвячені роботи Віханського О. С.

Метою даної статті є визначення напрямів оптимізації найбільш вагомих для організації витрат на персонал. Предметом дослідження є процес управління витратами на персонал. Об'єктом дослідження – напрями оптимізації витрат на персонал організації.

Протягом останнього десятиліття відзначалося зростання частки витрат на персонал у загальному обсязі витрат не тільки в державах, де витрати на персонал традиційно розглядалися як інвестиції (наприклад, у Японії), але й у країнах Західної Європи, США і у ряді інших розвинених країн.

© Чичкань Є. О., 2011