

## В.Е. Кудельський

Кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту, фінансів,  
банківської справи та страхування  
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

### СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПОШУКУ, ПІДБОРУ ТА ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ РЕКРУТИНГУ

В наш час з'являється дедалі більше технологій, методик та інструментів пошуку робочої сили: і топ-менеджерів, і виробничого стафу, і лінійного персоналу. Роботодавці повинні слідкувати за трендами та віяннями на ринку праці, звертатись до більш сучасних методик набору персоналу, враховуючи навіть психологічні аспекти поведінки людей.

Найбільш поширені методи підбору кадрів, що активно вивчаються на використовуються із зовнішніх джерел теперішнього часу та удосконалюються – це хедхантинг, рекрутинг і скринінг (табл. 1.).

Таблиця 1. - Методи підбору кадрів на підприємствах\*

Хедхантинг	Рекрутинг	Скринінг
«Якісний пошук професійного персоналу»;	Вимогливий підбір;	Поверхневий підбір;
Необхідно врахувати ділові якості кандидата;	Оголошення і ЗМІ;	Підбір за конкретними показниками (освіта, стать, вік, досвід роботи);
Підбір фахових управлінців;	Вибір кращих з наявних в базі;	Імовірність вдалого закриття вакансії становить 5-10%.
Підбір проводиться з урахуванням специфіки підприємства та надання всіх даних про кандидата;	Підбір з урахуванням ділових і особистісних якостей кандидата;	Підбір проводиться з урахуванням особливостей підприємства та повним отриманням всіх даних про кандидата;

\*Примітка. Складено автором за джерелом [3].

З таблиці можемо зробити висновок, що методики відрізняються між собою певними, доволі значущими особливостями. [3].

1. Хедхантинг – це метод підбору найбільш компетентної, дороговартісної робочої сили: управлінців, топ-менеджерів, фахівців, експертів з унікальними знаннями, компетенціями та досвідом у своїх сферах

(наприклад, керівників підприємств, юристів, фахівців рідкісних спеціальностей та ін.) [1].

2. Рекрутинг. Рекрутингові агенції займаються якісним пошуком і підбором персоналу вищої та середньої ланки, лінійних фахівців. Застосовується і метод масового підбору персоналу, якщо ситуація того вимагає [3].

Використання рекрутингу передбачає підбір кадрів з урахуванням реальних особливостей робочого місця, умов праці а також компетенцій та якостей кандидата. Рекрутинг здійснюється як за допомогою наявної бази кандидатів, так і за відгуками на оголошення у ЗМІ. [1].

Очевидно, що найпопулярнішим методом залучення нових працівників зараз є інтернет-пошук. В Україні популярними інтернет-порталами для пошуку кадрів є: work.ua, rabota.ua та jobs.ua. Рідше використовуються засоби масової інформації (реклама в газетах, на біл-бордах, листівках). Зараз набагато частіше використовують канали соціальних мереж для залучення нового потоку персоналу.

3. Скринінг – сучасна технологія підбору кадрів. Відрізняється так званий «поверхневий підбір». Це підбір кадрів та рівні лінійного персоналу або середньої ланка. Рекрутер може скористатися скринінгом як основним методом та провести технічний відбір за формальними ознаками (вік, стать, освіта, стаж) серед резюме, розміщених в Інтернеті. За проведенням моніторингом формує базу кандидатів та відправляє замовнику. Відсіює можливих некомпетентних кандидатів та скорочує час пошуку для роботодавця. Інтерв'ю чи співбесіди уже проводять роботодавці.

У всіх запропонованих технологій найму персоналу повсякчас набувають популярності лізинг персоналу, аутстафінг та аутсорсинг.

1. Лізинг персоналу – це технологія при якій компанія підрядник надає своїх працівників компанії замовнику для роботи на певний період [1].

2. Аутстафінг – компанія-замовник переводить весь свій персонал в штат підрядної організації [2].

3. Аутсорсинг – передача «непрофільних» функцій компанії замовнику.

Для кожного підприємства вибір технологій багато в чому залежить від впливу таких чинників:

- характер внутрішнього середовища підприємства;
- термін існування;
- зовнішні фактори, що впливають на життєдіяльність підприємства;
- професіоналізм і компетентність HR-фахівців.

Узагальнюючи вищезазначене, можна зробити висновок, що підбір персоналу – це сукупність технік, методів, заходів та інструментів, що дозволяють досягти найкращого результату. Цей процес можна здійснювати за допомогою трьох основних сучасних технологій: хедхантингу, рекрутингу та скринінгу. Різниця певних технологій полягає в їх вартості, ефективності й спрямованості.

### Список використаних джерел

1. Базалійська Н.П. Світовий досвід управління трудовою діяльністю персоналу в країнах з розвинутою ринковою економікою. *Наукововиробничий журнал «Інноваційна економіка»*. 2015. № 1 (56). С. 138-142.
2. Лобза А.В., Клименко С.Ю. Особливості підбору персоналу на сучасних українських підприємствах, тенденції розвитку рекрутингу. *Університет митної справи та фінансів. «Молодий вчений»*. 2016. № 5 (32) травень. С. 87-90.
3. Любохинець Л. С. Тенденції впровадження аутстафінгу та лізингу персоналу в умовах глобалізації: світовий досвід та вітчизняна практика. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 196 6 (1). С.133. URL: [http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011\\_6\\_1/132-139.pdf](http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_6_1/132-139.pdf)



**П.М. Сем'янчук**

Кандидат економічних наук, старший викладач  
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

### МОДЕЛЬ ВІДТВОРЕННЯ ПАРКУ ТРАНСПОРТНИХ ЗАСОБІВ ДЛЯ ОБСЛУГОВУВАННЯ СФЕРИ ТУРИЗМУ І РЕКРЕАЦІЇ

Функціонування сфери туризму і рекреації тісно пов'язано і фактично зав'язано на транспортних послугах. Для оптимізації транспортного обслуговування туристів і рекреацій варто скористатися математичним інструментарієм. Саме такий підхід призначений для розв'язання задач формування необхідної транспортної структури і кількості транспортних засобів з метою своєчасного й ефективного перевезення й обслуговування туристів і рекреантів. Нормалізація роботи транспортних засобів потребує відповідна кількість різноманітних технічних засобів. Останні беруть участь для виконання усіх рухових операцій. Технічні засоби можуть бути взаємозамінними за критерієм виконання транспортних замовлень і перевезень туристів та рекреантів. Разом із тим, транспортні засоби можуть різнитися за віком і своїми технічними параметрами (вид засобу, продуктивність обслуговування сфери туризму і рекреації, собівартість одиниці перевезення туристів та рекреантів тощо). Найважливішими транспортними засобами, які задіяні в індустрії туризму і рекреаційній сфері є автомобілі, автобуси, потяги, літаки, кораблі й інші.