

## **ІНТЕРАКТИВНИЙ ВЕБ-СЕРВІС ДЛЯ СИСТЕМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ШЛЯХОМ АНАЛІЗУ ВІДПОВІДНИХ КОМПОНЕНТІВ**

Підбір персоналу – це процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його відповідності до вимог робочого місця і підбору з наявних претендентів того, хто найбільше підходить на це робоче місце, з врахуванням його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, здібностей, характеру та інтересів організації. Це є досить складний і дорогий процес. Процес підбору здійснюється поетапно. Спочатку проводиться попередня співбесіда; заповнення заяв і анкет; співбесіда з менеджером з персоналу; тестування, перевірка рекомендації і послужного списку, медичний огляд. За їх результатами лінійні керівники або менеджер з персоналу приймають остаточне рішення про найм на роботу. Для прийняття виваженого рішення щодо доцільності використання кожного з методів пошуку персоналу підприємству треба враховувати не лише показники власної фінансово-господарської діяльності, а й проаналізувати основні переваги та недоліки кожного з методів.

Розрізняють два методи пошуку персоналу: зовнішні і внутрішні. При виборі методів пошуку персоналу більшість підприємств надає перевагу у першу чергу внутрішнім джерелам. Це дозволяє значно скоротити фінансові ресурси направлені на підбір необхідних спеціалістів, але такий напрямок роботи з пошуку персоналу має ряд недоліків.

Ступінь розвитку підприємств впливає на чисельність штату, а отже на можливість використання кадрового резерву та рекомендацій співробітників. Також від нього значною мірою залежить імідж компанії, що безпосереднім чином впливає на доцільність використання деяких методів підбору персоналу. Так, шойно започатковані компанії не зможуть домогтися бажаного результату при проведенні презентацій в ВНЗ, або надати оголошення за допомогою телебачення та радіо. Фінансові ресурси, направлені на пошук персоналу, безпосередньо регулюють можливість використання тих чи інших методів підбору.

Таблиця 1. – Переваги та недоліки зовнішніх методів залучення персоналу

	Переваги	Недоліки
Зовнішні джерела пошуку персоналу	-широкий вибір спеціалістів на ринку праці -співробітники, залучені ззовні мають неупереджену думку стосовно усіх етапів виробництва та можуть дати незалежну оцінку можливим прорахункам та помилкам -неупередженість при виборі кандидатів на вакантні посади, а отже запобігання конфліктів через непотизм	-значні фінансові витрати -залучення співробітників за допомогою зовнішніх ресурсів може спричинити плинність кадрів -погіршення морально-психологічного клімату у колективі -ризик не проходження випробувального терміну спеціалістом через проблеми з адаптацією -значний період адаптації працівника

Важливу роль при виборі джерел пошуку персоналу відіграє специфіка підбору та характеристики, якими повинен володіти кандидат на вакантну позицію.

Не менш значимим є імідж компанії. Підприємство, яке не має виробленого іміджу та репутації не може з максимальною ефективністю приймати участь у ярмарках вакансій, або проводити презентації у ВНЗ. Підприємства, які турбуються про збереження власної бездоганної репутації не можуть використовувати неетичні методи підбору персоналу.

Варто зазначити, що найбільш ефективним є застосування комплексу методів, вибираючи котрий підприємству треба спиратися на показники фінансово-господарської діяльності, особливості виробництва, тенденції ринку праці та економіки в цілому.

Окремо варто проаналізувати особливості робочого місця потенційного працівника, компетенції, якими повинен володіти кандидат та ін. Саме такий виважений підхід та врахування усіх можливих аспектів надає можливість знайти кандидата, який володіє потрібними підприємству професійними та особистісними якостями.