

**Русакова А. О.**

## **ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

Розуміння виняткової важливості людського чиннику у функціонуванні організації вимагає від підприємств удосконалення підсистеми відбору персоналу, що дозволяє залучити з загальної кількості претендентів на вакансію кандидата, який задовольняє вимогам організації, з урахуванням його спеціалізації, кваліфікаційно-професійних характеристик, особистих здібностей та інтересів. В умовах ринку інформаційне і кадрове забезпечення виробничо-господарської діяльності стають ключовими факторами конкуренції. Тому особливу актуальність набуває проблема створення та впровадження сучасних інформаційних технологій при відборі персоналу.

Значне підвищення результативності та якості відбору персоналу можна досягти шляхом впровадження інформаційної бази підсистеми відбору персоналу.

Створення інформаційної бази системи управління відбором персоналу ґрунтується на двох положеннях: наявність достатнього парку засобів комп'ютерної техніки, інформаційної системи підприємства і служби, на яку покладені повноваження по експлуатації цієї системи та наявність відповідної інформації на підприємстві як в «паперовому» вигляді, так і, частково, на комп'ютерних носіях.

Зауважимо, що більшість промислових підприємств України задовольняє цим вимогам. Тому для впровадження вище запропонованих заходів, перш за все, слід сформулювати основні групи інформаційних даних такої бази, що повинні охоплювати: інформацію про тих, хто приймається на роботу; інформацію про вже працюючих на підприємстві; тести загальноосвітнього характеру; опис ситуацій з реальної виробничо-господарської діяльності для використання при оцінці професійних якостей як вже працюючих, так і нових кандидатів на посаду; результати тестування випробовуваних.

Практична реалізація одного цього заходу дозволить використовувати запропонований нижче обширний комплекс наступних управлінських заходів:

1. Формування на підставі інформації по окремих працівниках наступних груп: кандидати в кадровий резерв окремих підрозділів і підприємства в цілому; кандидати для проходження курсів навчання або перенавчання; кандидати для проходження курсів підвищення кваліфікації; кандидати на звільнення;

2. Залучення інформації банку даних виробничих ситуацій в системі управління персоналом для використання при відборі персоналу, формуванні груп кадрового резерву, підвищення кваліфікації так і при тестуванні працівників з метою вибору одного з можливих вдалих або невдалих варіантів дій в даній ситуації і оцінки рівня професіоналізму випробовуваного;
2. Відпрацювання механізму індивідуального заохочення працівників за особливо ефективні дії в складних виробничих ситуаціях;
3. Відстежування тенденції зміни ступеня збігу очікуваної і фактичної винагороди;
4. Відпрацювання механізму гнучкої зміни фактичних величин норм праці з метою підвищення рівня спонук працівників одержувати реальні мотиваційні винагороди;
5. Відстежування тенденції по групах робітників і окремих працівниках для здійснення диференційованої оцінки своєчасності та якості реалізації наданих працівникам повноважень , виявлення та уникнення «вузьких» виробничих місць.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри менеджменту Гусарова  
О. О.