

## ПРОФЕСІЙНИЙ ПІДБІР КАДРІВ

Єрмоленко І.Ю.

*Донецький національний технічний університет, м. Красноармійськ*

Принципові зміни, що відбуваються в останні роки в Україні, вимагають перегляду фундаментальних основ економічного, політичного і соціального життя суспільства, тому серйозним змінам повинна бути піддана як система управління підприємством в цілому, так і система управління персоналом зокрема. У сучасній системі управління існує метод підбору персоналу, який має назву “хедхантинг” — це досить перспективний спосіб підбору особливо цінних фахівців. На сьогоднішній день для українських менеджерів вищої ланки пріоритетним завданням кадрової політики є залучення висококваліфікованих топ-менеджерів і вузькопрофільних фахівців. В Україні затребувані сильні фахівці вищої ланки, які мають багатий синтезований потенціал – не тільки глибоку професійну підготовку, а й великий практичний досвід управління (програмування і керування, опис і реалізація проекту тощо), та компаніям особливо необхідні фахівці середньої ланки з вузькопрофесійними знаннями і навичками. Тому проблема впровадження хедхантингу є актуальною для українських підприємств. В Україні попит на хедхантинг пояснюється браком висококваліфікованих менеджерів і унікальних фахівців. Фахівці впевнені, що саме хедхантинг тримає кадровий ринок у постійному тонусі. Для співробітників це один із шляхів просування, кар'єрного зростання. Для роботодавця це забезпечує шлях знайти потрібного фахівця, та стимул піклуватися про збереження своїх кадрів, підвищуючи їх лояльність і вмотивованість. Сучасні процеси прискорення глобалізації, посилення конкуренції на ринках породжують попит на ексклюзивних фахівців. Це свідчить про те, що у хедхантингу є велике і стабільне майбутнє.

Єдиної системи відбору персоналу на даний час не існує. Кожне підприємство повинно самостійно вибрати ті чи інші методи відбору, спираючись на сформовану ситуацію, у тому числі економічну, корпоративну культуру та багато інших чинників. Важливе завдання менеджерів з персоналу і керівників підприємства полягає в оптимізації цього процесу, необхідно зробити його максимально ефективним і низьковитратним без втрати якості. При відборі кадрів важливо дотримуватися таких принципів, як застосування валідних критеріїв відбору, знання керівником чітких вимог до посади і уникнення суб'єктивного думки наймає до кандидата. Для підвищення якості відбору персоналу доцільно застосовувати багатоступеневі технології, з декількох ступенів, що передбачають послідовне використання взаємодоповнюючих методів, так як тільки комплексне застосування методик може дати необхідні для підприємства результати з найменшими втратами коштів і часу, і тільки в цьому випадку недоліки одних методів будуть компенсуватися за рахунок достоїнств інших.