

УДК 331.08

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

DOI 10.30838/ P.ES.2224.050618.129.118

Кара Н.І., к.е.н.*Національний університет «Львівська політехніка»*

В статті досліджено особливості інноваційного розвитку кадрового забезпечення підприємства в умовах міжнародної економічної діяльності. Теоретичною та методологічною основою дослідження є праці вітчизняних та закордонних науковців, нормативні та законодавчі акти України з питань управління кадрами. Підвищення економічної значущості інтелектуальних активів в сучасній господарській діяльності, ускладнення вимог щодо фахової підготовки, досвідченості, професіоналізму працівників обумовлюють актуальність теми дослідження і необхідність поглиблення досліджень у сфері управління кадровим забезпеченням підприємства. У роботі наведена характеристика категоріального апарату, що визначає параметри кадрового забезпечення підприємства. Розглянуто структуру та етапи системи кадрового забезпечення організації, а також особливості кадрового забезпечення в умовах міжнародних економічних відносин. Також виокремлено напрями кадрового забезпечення підприємств, які здійснюють міжнародну економічну діяльність, зокрема: залучення персоналу, формування і розвиток персоналу та утримання персоналу. Розглянуто основні причини незацікавленості у роботі працівників, а також запропоновано методи для їх усунення. З метою інноваційного розвитку кадрового забезпечення підприємства запропоновано впровадити автоматизовану систему управління кадрами.

Ключові слова: інноваційний розвиток, кадрове забезпечення, персонал, відділ кадрів, міжнародні економічні відносини

UDC 331.08

INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE PROFESSIONAL SUPPORT AT THE ENTERPRISE IN THE CONDITIONS OF INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS

DOI 10.30838/ P.ES.2224.050618.129.118

Kara N., PhD in Economics*National University "Lviv Polytechnic"*

In the article the features of innovative development of personnel support of the enterprise in the conditions of international economic activity are investigated. The articles of national and foreign scientists, normative and legislative acts of Ukraine on personnel management were used as the theoretical and methodological basis of the research. The increase of the economic significance of intellectual assets in modern international economic activity, the complication of the requirements for professional

training, experience and professionalism of the employees determine the relevance of the research topic and the necessity of more research in the field of personnel management of the enterprise. The article describes the characteristic of categorical apparatus, which determines the parameters of personnel support of the enterprise. The structure and stages of the staffing system of the organization, as well as features of personnel support in the conditions of international economic relations, are considered. The directions of personnel support of enterprises engaged in international economic activity, in particular: personnel attraction, formation and development of personnel and personnel maintenance are also highlighted. The main reasons for the lack of interest in the work of the employees are considered, as well as methods for their elimination are proposed. In order to innovate the development of human resources, it is proposed to introduce an automated personnel management system.

Keywords: innovative development, staffing, personnel, personnel, department of personnel, international economic relations

Актуальність проблеми. За останнє десятиліття для більшості розвинених країн світу характерним є зростання інтелектуальної складової в економіці, що передбачає прискорений розвиток галузей з інтенсивним використанням знань як одного з чинників виробництва. Загальними тенденціями розвитку міжнародної економіки стає широке впровадження у життя досягнень великомасштабної технологічної революції, що спричиняє структурні зрушення в економіці на користь наукоємних високотехнологічних галузей виробництва. Це зумовлено не лише обмеженістю природно - сировинних ресурсів і безперспективністю обирати довгострокову стратегію економічного розвитку з орієнтацією на сировинний сектор економіки, але й можливістю швидко отримувати через глобальну мережу Інтернет результати світових наукових досліджень у вигляді нових знань, що прискорює появу наукових винаходів у проривних сферах діяльності. Знання виступають основним специфічним ресурсом, а їх доступність стає найважливішою умовою для участі країни в глобальній конкуренції. Причому, успіх країни у досягненні конкурентоспроможності на світовому ринку залежить від її можливості якомога швидше адаптувати свій потенціал у сфері створення, використання та розповсюдження нових знань до потреб світової економіки.

Інноваційною вважають таку модель розвитку, яка безпосередньо ґрунтується на отриманні нових наукових результатів та їх технологічному впровадженні у виробництво, забезпечуючи приріст ВВП

головним чином за рахунок виробництва і реалізації наукоємної продукції та послуг.

Інновація є рушійною силою розвитку підприємства, а отже, визначення її сутності, безумовно, впливає на формування інноваційного механізму розвитку підприємства. Відповідно інноваційний розвиток підприємства як економічна категорія являє собою сукупність відносин, що виникають в ході цілеспрямованого підвищення економічної ефективності та конкурентоспроможності організації на основі інновацій.

Прискорення процесів структурно-інноваційних трансформацій економіки, підвищення економічної значущості інтелектуальних активів в сучасній господарській діяльності, ускладнення вимог щодо фахової підготовки, досвідченості, професіоналізму працівників обумовлюють актуальність теми дослідження і необхідність поглиблення досліджень у сфері управління кадровим забезпеченням підприємства.

Аналіз останніх досліджень. В умовах глобалізації економіки поняття «інноваційний розвиток» перебуває під пильним поглядом науковців і виступає центральним поняттям багатьох досліджень. Незважаючи на велику кількість публікацій науковців, питання інноваційного розвитку саме у сфері кадрового забезпечення підприємств потребує розгляду, зокрема і в умовах міжнародних економічних відносин.

Мета статті полягає у дослідженні інноваційної складової кадрового забезпечення підприємства в умовах міжнародних економічних відносин.

Викладення основного матеріалу дослідження. На особливу увагу заслуговує вивчення закономірностей змін ролі, місця та значення персоналу як особливого людського капіталу, який виступає важливою стрижневою складовою формування організаційного потенціалу підприємства. Нагальність вивчення зазначених закономірностей визначається декількома обставинами. По-перше, тільки людська праця (на відміну від інших видів виробничих ресурсів) має здатність до створення нової вартості, що перевищує за розміром витрати на оплату праці, яку було використано для виробництва цієї вартості; по-друге, найважливіші параметри кадрового забезпечення підприємства (здібності та професійні навички персоналу, продуктивність людської праці тощо) майже повністю є індивідуальними та неповторними, що створює широкі можливості для утворення цілком унікальних конкурентних переваг; по-третє, креативно-творчий потенціал людини є невичерпним, але відтворювальним в процесі розвитку особистісних й професійних якостей,

що дозволяє суттєво розширити коло цілей підприємства, які можуть бути ефективно досягнуті [6].

Жодне підприємство, при наявних найсучасніших ресурсах та активах, не зможе функціонувати без відповідного якісного кадрового забезпечення. Людські ресурси підприємства є джерелом формування специфічних виробничих ресурсів нематеріального характеру, таких як праця та підприємницькі здібності.

Праця являє собою фізичні та розумові здібності людей, які безпосередньо використовуються на підприємстві при виробництві певних товарів та послуг, а підприємницькі здібності є особливими внутрішніми властивостями підприємця, які пов'язано з бажанням та вмінням ризикувати, брати на себе відповідальність, постійно відбирати та впроваджувати різного роду нововведення. Саме комплекс трудових параметрів персоналу та підприємницьких здібностей власників стає основою для формування унікальних конкурентних відмінностей певного суб'єкту господарювання.

Складність природи походження, неоднорідність кількісних та якісних параметрів людських ресурсів, задіяних у економічній діяльності підприємства, а також винятковість їх впливу на результати господарювання, обумовлюють виникнення широкого кола понять, що характеризують різні аспекти такого впливу – «трудові ресурси», «робоча сила», «трудовий потенціал», «кадри», «персонал», «людський капітал» тощо (рис 1.) [1,2,3].

Формування кадрового потенціалу розглядається вітчизняними авторами як у кількісному відношенні, так і якісному. З кількісної точки зору наявність (достатність) кадрів по кожному структурному підрозділу й підприємству в цілому визначається виходячи з обсягів виробничих завдань і потенційних можливостей, якими розташовують кадри, а з якісної – рівнем відповідності професійно-кваліфікаційного рівня працівників складності виконуваних робіт [6].

Таким чином, кадрове забезпечення – комплекс дій, направлених на встановлення заздалегідь передбачених стосунків з найманими працівниками, їх подальшого просування по кар'єрних щаблях, причому, як в самому підприємстві так і поза його межами [3]. А відповідно система кадрового забезпечення – це поетапне формування кадрового потенціалу підприємства, відображене на рис.2.

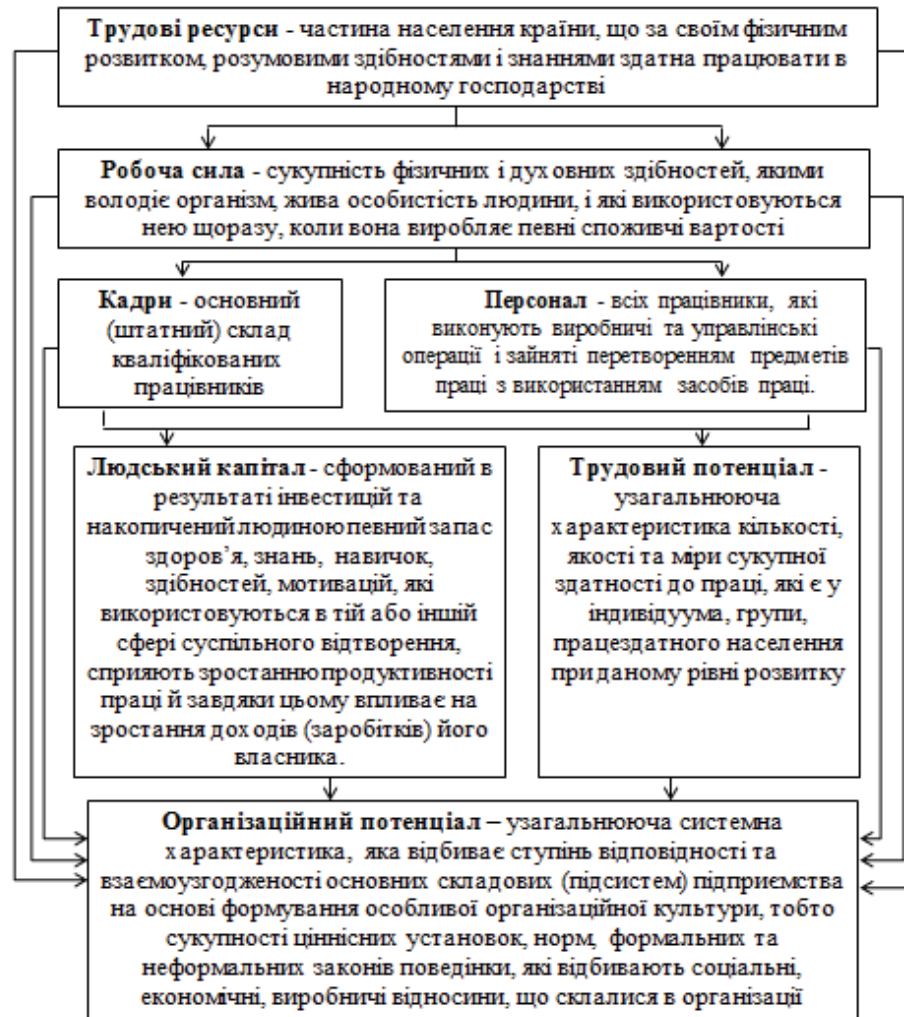


Рис.1. Характеристика категоріального апарату, що визначає параметри кадрового забезпечення підприємства

Джерело: [1-6]

Розглянемо етапи системи кадрового забезпечення організації.

Етап визначення потреби в персоналі, який дозволяє встановити на заданий період часу якісний і кількісний склад персоналу організації [8]. Якісна потреба, тобто потреба за категоріями, професіями, спеціальностями, рівнями кваліфікаційних вимог до персоналу.

Розрахунок якісної потреби організації в персоналі здійснюється виходячи з: професійно - кваліфікаційного поділу робіт; вимог до посад і робочих місць; штатного розкладу організації; документації, що регламентує різні організаційно-управлінські процеси з виділенням вимог щодо професійно - кваліфікаційного складу виконавців.

Кількісна потреба визначається на основі: вибору методу розрахунку чисельності співробітників і встановленню початкових даних для розрахунку необхідної чисельності працівників на певний часовий період.

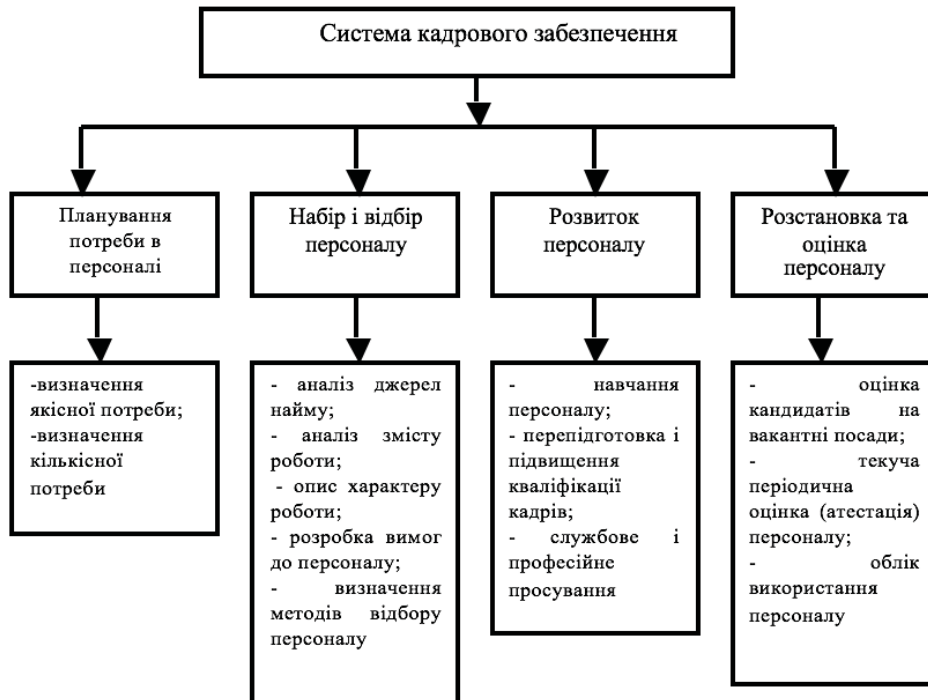


Рис. 2. Структура кадрового забезпечення підприємства
Джерело: [1,2,5,6]

У теорії управління персоналом виділяються різні методи розрахунку кількісної потреби в персоналі, перерахуємо основні з них: метод, заснований на використанні даних про час трудового процесу; метод розрахунку по нормах обслуговування; метод розрахунку по робочих місцях і нормативах чисельності; стохастичні методи; розрахунок числових характеристик; кореляційний аналіз; метод експертних оцінок тощо.

Наступним етапом в системі кадрового забезпечення підприємства виступає набір і підбір персоналу. Підбір персоналу – досить складний і дорогий процес, який здійснюється поетапно. Спочатку проводиться попередня співбесіда; заповнення заяв і анкет; співбесіда з менеджером 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. При відборі персоналу потрібно керуватись такими принципами: 1) орієнтація на сильні, а не на слабкі сторони людини і пошук не ідеальних кандидатів, яких у природі не існує, а тих, які найбільш підходять для даного робочого місця, посади; 2) відмова від найму нових працівників незалежно від кваліфікації і особистих якостей, якщо в них немає потреби; 3) забезпечення відповідності індивідуальних якостей претендентів до вимог, які потрібні для даної роботи (освіта, стан, досвід, а інколи й стать, вік,

стан здоров'я); 4) орієнтація на кадри високої кваліфікації, але не вищої, ніж вимагає дане робоче місце; 5) визначення критеріїв підбору.

Наступний етап - це залучення потенційних кандидатів. Головне завдання цього етапу – складання списку кваліфікованих кандидатів для подальшого добору в межах можливостей фінансових ресурсів, виділених організацією з цією метою, і людських ресурсів, наявних для виконання роботи з добору кандидатів. Для залучення кандидатів є ціла низка способів: пошук всередині організації, підбір за допомогою персоналу; кандидати, які запропонували свої послуги; оголошення в засобах масової інформації; пошук у навчальних закладах; звертання до державної служби зайнятості; використання приватних агентів з добору персоналу тощо. Підбір починається з аналізу списку кандидатів з точки зору їх відповідності вимогам організації до майбутніх працівників. Основна мета цього підбору – відсіяти кандидатів, які не відповідають мінімальним вимогам вакантного місця. Методи початкового підбору залежать від бюджету, стратегії, культури організації і важливості посади для неї. Найпоширенішими методами є: аналіз даних, тестування, експертиза, моделювання, співбесіда.

Коли підприємство відібрало і прийняло нових співробітників, дуже важливим моментом є орієнтація та адаптація нових людей. Великі фірми зазвичай використовують офіційні програми орієнтації нових співробітників, які можуть включати: супровід психолога; екскурсії; наставництво; відеофільми. Успішна орієнтація, формального або неформального характеру, перетворює сторонню людину у “свою”, дає працівникові можливість відчувати впевненість у своїх силах та готовність до роботи, знижує ймовірність поганого виконання роботи і того, що новий співробітник звільниться через декілька тижнів після прийому на роботу.

Коли підприємство сформувало свій штат, йому потрібно розвиватись разом зі своїми кадрами. На сьогодні розвиток кадрового потенціалу включає традиційні тренінгові програми, але особливу увагу приділяють розвитку інтелектуального капіталу на основі організаційного та індивідуального навчання. Дуже поширеними є тренінги тривалістю від 1-го до 5-ти днів, які дозволяють сформувати у “учнів” певні навички та вміння.

Загалом, для того, щоб тренінг або будь яка навчальна програма мала максимально позитивний ефект, до питання навчання персоналу

треба підходити зі стратегічних позицій: програма має відповідати потребам і завданням компанії. Свідомі ж і цілеспрямовані залучення, орієнтація та розвиток персоналу підприємства дозволять йому забезпечити досягнення стратегічних цілей та лідерства на ринку [4,5].

Тенденції сучасного розвитку глобального ринку праці визначають особливості кадрового забезпечення підприємств в умовах міжнародної економічної діяльності. З одного боку, пошук способів оптимізації процесів виробництва змушує підприємства впроваджувати нові форми кадрового забезпечення, використовувати більш дешеву робочу силу, розвивати офшорну працю. З іншого боку, дефіцит професіоналів, який спостерігається і у міжнародному масштабі, та обмеженість національних ринків робочої сили призводять до того, що люди стають найдефіцитнішими ресурсами в міжнародному масштабі, і можливість їхнього залучення залежить від спроможності компанії задовольнити вимоги здобувачів вакансій та забезпечити співробітникам необхідні умови праці та можливості особистісного та професійного розвитку [3]. Також важливим моментом кадрового забезпечення міжнародної компанії людськими ресурсами є не тільки залучення людських ресурсів, але й створення умов для їхнього утримання завдяки створення відповідної корпоративної культури, впровадженню програм підвищення лояльності, стимулювання професійного працівників компанії. Визначення форм та напрямів кадрової роботи міжнародних компаній дозволило встановити напрями кадрового забезпечення підприємств, які здійснюють МЕД, які включають: залучення персоналу, формування і розвиток персоналу та утримання персоналу (рис. 3).

Сучасною тенденцією і навіть необхідною умовою кадрової роботи підприємств, що здійснюють міжнародну економічну діяльність є використання компетенцій. Саме поняття компетенції персоналу не є новим. Моделювання компетенцій успішно використовується в практиці HR-менеджерів у 24 країнах світу, де вже створено всесвітню базу даних моделей компетенцій.

Під компетенцією персоналу розуміється сукупність знань, навичок, особистісних характеристик, цінностей та моделей професійної поведінки працівника, яка впливає на успішність його професійної діяльності. Такий підхід передбачає аналіз потреби компанії у персоналі

за компетенціями, знаннями та навичками та встановлення відповідності якостей персоналу компанії розробленим моделям компетенцій.



*Рис. 3. Напрями кадрового забезпечення діяльності підприємств в умовах міжнародної економічної діяльності
Джерело: [3,4,5]*

Конкретизація наведених підходів до упорядкування кадрового забезпечення формування організаційного потенціалу підприємства в подальшому вимагає на розробку належних методичних засад формування належної організаційної культури та людського капіталу підприємства [5,8].

Система кадрового забезпечення включає наступні елементи: планування потреби в кадрах; набір, відбір кадрів; розвиток кадрів; оцінка кадрів. І лише збалансована робота за всіма вище згаданими елементами дозволить створити умови для підвищення професійного рівня і мотивації більшої продуктивності праці персоналу.

Прискорення НТП підвищило вимоги до загальноосвітньої, технічної, економічної, технологічної підготовки робітників і службовців, підвищення кваліфікації, оцінки діяльності працівників, раціонального використання персоналу. Організація виконання цих вимог до працівників на підприємстві є функцією відділу кадрів. Його роль в апараті управління останніми роками безперервно зростає, тому що ефективність виробництва і управління все більшою мірою визначається успішним підбором кадрів, організацією навчання, підвищенням кваліфікації,

вихованням, оцінкою роботи та іншими функціями, які складають обов'язки кадрових служб підприємства. Роль відділу персоналу в апараті сучасного підприємства визначається також і тим, що його функція наближується до роботи інших відділів, технічних і економічних служб з питань подальшого зміцнення трудової та виробничої дисципліни, скорочення плинності кадрів.

У цілому система формування стабільного трудового колективу передбачає постійну цілеспрямовану роботу з різними категоріями що працюють на основі комплексу заходів, спрямованих на підвищення задоволеності працівників працею, поліпшення їх культурно-побутових умов, удосконалення системи освіти, підвищення кваліфікації та професійного просування працюючих [1,2,7].

Основні причини незацікавленості у роботі та звільненні працівників наведені, а також методи їх усунення наведені у табл.1.

Коли набір та обслуговування нових працівників відділом кадрів ведеться ручним способом, то з одного боку складається картотека анкет, укладається договір з працівником на пошук вакансії в даному підприємстві, а з іншого боку – ведуться картки вільних вакансій на підприємстві, укладаються договори на пошук спеціалістів.

Автоматизація даного процесу є важливою, оскільки введення та обробка анкет та карток скорочує витрати часу, при цьому пошук і видача результатів необхідної інформації здійснюється точно й оперативно. Значно спрощується процес відстеження виконання зобов'язань за договорами. Саме тому, з метою удосконалення роботи відділу кадрів та уникнення вищенаведених проблем необхідно запроваджувати автоматизовану систему управління персоналом [8,9].

Автоматизовані системи управління персоналом (АСУП) (від англ. Human Resource Management System (HRMS)) – це програмне забезпечення для автоматизації основних функцій управління персоналом, ведення кадрового обліку, забезпечення інформаційних потреб, нарахування заробітної плати, управління і функції обліку в бізнесі, а також для ефективного прийняття управлінських рішень. Автоматизована система управління персоналом є одним з модулів програмного забезпечення планування ресурсів підприємства (ERP).

Таблиця 1.- Причини незацікавленості у роботі працівників та заходи для їх усунення

№ з/п	Причини	Методи їх усунення
1	Неконкуренто-спроможні ставки оплати праці	Проведення або замовлення дослідження заробітних плат, порівняння отриманих даних з даними підприємства. Перегляд ставок там, де вони є нижчими, і там, де вони вищі, тому що переплата також як і не доплата загрожує економічними втратами. Проведення або замовлення аналогічних досліджень по інших виплатах (лікарняних, відпустках, пільг тощо).
2	Несправедлива структура оплати праці	Перегляд структури заробітної плати, переважно за допомогою оцінки складності роботи, для виявлення неадекватні ставки. Аналізування диференційованих тарифів, перегляд їх, якщо виявляться «перекуси ставок». Якщо відбуваються значні коливання в оплаті в результаті системи премій або системи участі в прибутках, застосовується перевірка цих систем.
3	Нестабільність заробітків	Проведення аналізу причин нестабільності заробітків. Їх може бути безліч, починаючи від неефективної стратегії бізнесу, до недостатньої кваліфікації персоналу.
4	Погані умови праці	Порівняння умов праці. Розроблення заходів щодо поліпшення умов праці: більш гнучкий графік роботи, нові меблі або перестановка меблів, додавання кулерів або освітлення. Також можна виділити соціальну допомогу. Проведення або замовлення дослідження задоволеності своєю роботою та умовами роботи співробітників, в результаті можна отримати повну інформацію про те, чим саме, якими аспектами праці незадоволені співробітники.
5	Ефективна процедура відбору та оцінки кандидатів	Для ефективного відбору та оцінки необхідно мати: посадові інструкції, положення про структурні одиниці, чіткі критерії відбору та оцінки кандидатів, надійні методи оцінки кандидатів, кваліфікованих фахівців з відбору та оцінки.
6	Імідж компанії	Варто переглянути всі перераховані вище пункти і звернути особливу увагу на ті з них, які негативно впливають на репутацію організації як роботодавця. Слід також розглянути і сильні сторони організації, такі як цікава робота, можливості навчання та підвищення кваліфікації, перспективи просування по службі, страхування, пільги та допомоги для працівників. Ці факти необхідно порівняти з тими, які пропонують конкуренти, і скласти список найбільш вигідних пунктів. У якійсь мірі кандидати пропонують себе самі, але вони також і купують те, що організація може їм запропонувати. Якщо ринок праці є ринком покупців, організація, яка пропонує себе кандидатам, повинна вивчити їхні вимоги у співвідношенні з тим, що вона може запропонувати. Їх вимоги можна виразити в шести пунктах: заробітна плата, перспективи, навчання, зацікавленість, умови праці, надійність організації.
7	Прецеденти різких звільнень і різких наборів персоналу в організацію	Пошук причин таких подій у компанії, наскільки це було виправдано. З такою динамікою навряд чи можливий набір кваліфікованого штату фахівців.

Джерело: авторська розробка

Автоматизовані системи управління персоналом забезпечують: ведення кадрового обліку; повну інтеграцію заробітної плати, фінансового забезпечення компанії та бухгалтерського обліку; звітність і аналіз даних про працівників; робочий графік та облік відвідування; оцінювання продуктивності праці; виплату пільг та компенсацій; рекрутинг та адаптацію персоналу; планування управління кадрами; формування кадрових резервів; відстеження претендентів та їх резюме. Зокрема, автоматизовані системи управління персоналом сприяють значному спрощенню та пришвидшенню роботи відділу кадрів, а саме у сфері добору нових працівників. Одними з таких систем є: «Рекрутер», «Резюмемакс», «Фараон» і «E-staff Рекрутер». Коротка характеристика і порівняльний аналіз цих програмних продуктів наведений нижче.

Від відкриття вакантної посади до її заповнення система «Рекрутер» проводить по етапах конкурсного відбору і допомагає вибирати кращих спеціалістів. При цьому вона веде облік відомостей про кандидатів на роботу, вакансії, замовників, підрядників, експертів, договори, платежі, співбесіди, тестування, перевірки рекомендацій, листах та всіляких документах.

Система «Рекрутер» дозволяє «планувати» у віртуальному просторі відділу кадрів, переходячи від одного об'єкта до іншого [10]. Система візуально відображає алгоритм конкурсного відбору у вигляді блок-схеми із зазначенням кількості кандидатів, що знаходяться на кожному з його етапів. Результати оцінювання якостей кандидатів перераховуються в оціночних листах. На підставі оціночних листів система «Рекрутер» підраховує рейтинги кандидатів і переводить їх з етапу на етап. Всі етапи відбору автоматично відображаються в планувальнику робочого дня. Для кожної вакансії можна вказати опис посади, вимоги до кандидатів, а також відомості про те, коли і від кого надійшла заявка на її заповнення.

Система «Рекрутер» дозволяє самостійно сконструювати таку форму опису вакансії, яка буде відображати всю необхідну інформацію. При цьому система «Рекрутер» зберігає відомості про кожну вакансію і дозволяє миттєво викликати список розглянутих на неї кандидатів.

Система «Резюмемакс» – корпоративна система підбору персоналу, призначена для відділів персоналу компаній і кадрових агентств. Важливими особливостями системи «Резюмемакс» є автоматизація колективної роботи всіх учасників процесу підбору персоналу, можливість віддаленої роботи з базою даних, підтримка групового

листування по електронній пошті, а також потужна СУБД, що гарантує максимально швидкий пошук по великих обсягах інформації.

Система «Резюмакс» це не просто база даних, але й засіб комплексної автоматизації всієї роботи з підбору персоналу компанії. «Резюмакс» підтримує пошук по будь-яким заданим критеріям і ключовими словами. Система по електронній пошті буде повідомляти про надходження кандидатів на відкриті вакансії, а також сповіщати про нові заявки на підбір персоналу, і нагадувати про заплановані співбесідах, зустрічах тощо.

Скориставшись послугами операторів стільникового зв'язку, ці повідомлення можна отримувати на свій мобільний телефон. В автоматичному режимі система може відправляти по електронній пошті шаблонні листи, віддаючи дань ввічливості всім респондентам. Це допоможе заощадити час на веденні типовий листування в стандартних ситуаціях, і дозволить підтримати репутацію підрозділи і всій компанії на високому рівні.

Автоматизована система управління персоналом «Фараон» – це програма, що поєднує в собі функції автоматизації управління персоналом і кадрового діловодства. Головними особливостями системи «Фараон» є її наочність, зручність, гнучке налаштування, можливість вести кілька юридичних осіб одночасно, а також інтеграція з пакетом програм Microsoft Office. Система надає всім користувачам єдиний інформаційний простір.

Однак, залежно від службових повноважень працівників, можна дозволити їм різні права доступу до інформації. «Фараон» дає можливість не обмежувати себе і конструювати довільні додаткові форми для обліку всієї необхідної інформації (наприклад, картка обліку контрактів, трудових книжок тощо). Крім цього до особової справи співробітника можна прикласти різні документи, а також файли будь-якого формату, наприклад: фотографію, резюме, копію диплома тощо. Прийняття рішень з багатьох кадрових питань пов'язане із необхідністю обробки великих обсягів інформації. Важливим достоїнством системи є те, що в ній дозволяється здійснювати пошук по будь-яким введеним в систему даними. Користувач може проводити пошук за будь-який період часу (місяць, рік, п'ять років тощо), за окремим співробітникам, підрозділам, або по всій компанії відразу. Результати пошуку представляються у вигляді списку співробітників, який користувач можете вивести в Excel і роздрукувати у вигляді звіту. При цьому користувач вибирає, які поля

повинні виводитися в стовпцях списку, а також порядок сортування у списку.

Одним з найпопулярніших програмних продуктів, що реалізують завдання підбору кадрів на підприємстві є «E-Staff Рекрутер».

Функціональні можливості програми E-Staff Рекрутер такі: 1) ведення обліку клієнтів (для кадрових агентств), а також довільних контрагентів (постачальників), облік взаємовідносин з клієнтами, аналіз витрат на підбір персоналу, облік вакансій та заявок на підбір співробітників, можливість подачі заявки на вакансію керівником через корпоративний портал; 2) автоматична публікація оголошень про вакансії в Інтернет: розміщення оголошень на провідних сайтах в Інтернет за одну операцію (список включає більше 40 сайтів), відстежування термінів зберігання на 20 кожному із сайтів, повторні розміщення оголошень, термін публікації яких закінчився, автоматичний збір відгуків з сайтів; 3) пошук кандидатів в Інтернет, пошук по декількох сайтах за допомогою одного запиту, можливість перенесення знайдених резюме у внутрішню базу компанії, відстеження кандидатів, знайдених повторно, або за якими вже ведеться (велася) робота; 4) імпорт резюме кандидатів з поштових скриньок і документів Microsoft Word або OpenOffice автоматичне розпізнавання ключової інформації в резюме (ПІБ, дата народження, адреса, телефон, e-mail, рівень зарплати); ручний і автоматичний режими імпорту; 5) можливість інтеграції з календарем Microsoft Outlook; 6) ведення повної бази кандидатів, коли-небудь контактували з агентством; е) налаштування доступу для замовника (керівника) для перегляду кандидатів, що дійшли до певного етапу підбору, через корпоративний портал; 7) можливість призначення кандидатам тестування через зовнішню систему тестування, автоматичне призначення кандидату заданого набору тестів; ж) зберігання повної історії роботи по кожному кандидату, вакансії і замовнику; 8) відправлення резюме і типових повідомлень по налаштованим шаблонам; и) пошук будь-яких даних в базі як за формальними критеріями, так і з безпідставних словами; 9) можливість роботи декількох користувачів в мережі, розмежування прав доступу; 10) отримання статистики як по всій компанії, так і по кожному рекрутеру; 11) інтеграція з іншими програмним системами. Системи кадрового обліку (Бос-кадровик, 1С, SAP та ін.), корпоративний портал WebSoft, системи тестування і оцінки персоналу WebTutor [10].

Порівняльний аналіз розглянутих систем представлений у табл.2.

Таблиця 2. - Порівняльний аналіз автоматизованих систем управління кадровим забезпеченням

Характеристика	Резюмакс	Рекрутер	Е-Staff Рекрутер	Фараон
Автоматизація прийому від начальників відділів заявок на підбір персоналу	Так	Ні	Так	Ні
Автоматизація процесу колективного розгляду і затвердження заявок	Так	Ні	Так	Так
Автоматичне повідомлення начальника відділу по електронній пошті про те, що його заявка прийнята в роботу, а також при зміні її статусу	Так	Ні	Так	Так
Додавання до анкети кандидата довільного набору полів	Так	Так	Так	Так
Пошук в базі даних по будь-яких полях анкети	Так	Так	Так	Так
Логічний пошук по тексту резюме	Так	Так	Так	Так
Можливість оперативного перегляду всієї історії роботи з кандидатом	Так	Так	Так	Так
Надання через Інтернет керівникам відділів обмеженого доступу до відібраним кандидатам	Так	Так	Так	Так
Можливість виводу різних статистичних звітів по кандидатах з урахуванням різних параметрів (віковий розподіл, розподіл за категоріями посад, за освітою)	Так	Так	Так	Так
Облік співбесід, тестувань, перевірок рекомендацій та інших етапів конкурсного відбору	Так	Так	Так	Так
Можливість гнучкого розмежування доступу до даних для різних користувачів програм	Так	Ні	Ні	Ні

Джерело: авторська розробка

Для автоматизації функцій всіх бізнес-процесів відділу кадрів підприємства найбільш оптимальним є вибір програмного продукту «Е-Staff Рекрутер», котрий призначений для рекрутингових агентств, а також

для кадрових служб компаній, що здійснюють підбір співробітників. Він може використовуватися як комплексна програма для відділів кадрів, що займаються підбором персоналу, так і програма для кадрових агентств. В обох випадках програма дозволяє автоматизувати більшість операцій, пов'язаних з підбором персоналу, включаючи обробку резюме, ведення бази кандидатів, управління вакансіями, роботу із замовниками, отримання аналітичних даних тощо.

Висновки. Таким чином, тенденції сучасного розвитку глобального ринку праці визначають особливості кадрового забезпечення підприємств в умовах міжнародної економічної діяльності. З одного боку, пошук способів оптимізації процесів виробництва змушує підприємства впроваджувати нові форми кадрового забезпечення, використовувати більш дешеву робочу силу, розвивати офшорну працю. З іншого боку, дефіцит професіоналів, який спостерігається і у міжнародному масштабі, та обмеженість національних ринків робочої сили призводять до того, що люди стають найдефіцитнішими ресурсами в міжнародному масштабі, і можливість їхнього залучення залежить від спроможності компанії задовольнити вимоги здобувачів вакансій та забезпечити співробітникам необхідні умови праці та можливості особистісного та професійного розвитку. Відтак, в сучасних умовах зміщуються акценти розвитку людських ресурсів компаній, які здійснюють міжнародну діяльність: головна мета навчання полягає не в навчанні як такому, а у створенні зацікавленості, одержанні імпульсу для саморозвитку персоналу, розвитку його компетенцій та досвіду. А, отже, подальшим напрямом наукових досліджень є економічне обґрунтування впровадження автоматизованої системи управління кадровим забезпеченням для відділу кадрів підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бузько І.Р., Немашкало О.А. Кадрове забезпечення діяльності міжнародних бізнес-структур [Електронний ресурс] – Режим доступу : [www/ URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2012_11_1/buzko.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2012_11_1/buzko.pdf)
2. Грішнова О. А., Жорова Є. Р. Кадрове забезпечення ефективної системи антикризового корпоративного управління [Електронний ресурс] / О.А. Грішнова, Є.Р. Жорова // Проблеми економіки. – 2014. - № 1. – Режим доступу : [www/ URL: http://www.problecon.com/pdf/2014/1_0/193_198.pdf](http://www.problecon.com/pdf/2014/1_0/193_198.pdf)

3. Ілляшенко С.М. Управління інноваційним розвитком промислових підприємств: монографія / С. М. Ілляшенко, О. А. Біловодська. – Суми : Університетська книга, 2010. – 281 с.
4. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика / За ред. д-ра екон. наук, проф. Л.І. Федулової. – К.: «Основа», 2005. – 552 с.
5. Крамської Д.Ю., Кучинський В.А. Аналіз та удосконалення економічного змісту понять інновації і інноваційний розвиток [Електронний ресурс] / Д.Ю. Крамської, В.А. Кучинський // Вісник НТУ «ХП». Збірник наукових праць. Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – 2013. - № 22 (995). – С.22 - 32. – Режим доступу : [www/ URL: http://archive.nbu.gov.ua/portal/Natural/Vcpi/TPtEV/2013_22/statti/4kramsk.pdf](http://www/URL: http://archive.nbu.gov.ua/portal/Natural/Vcpi/TPtEV/2013_22/statti/4kramsk.pdf)
6. Лапко О. Інноваційна діяльність в системі державного регулювання / О. Лапко // Ін-т екон. прогноз. НАН України; Івано-Франків. держ. техн. ун-т нафти і газу. – К. – 1999. – 253 с.
7. Мошок Г.Є., Гомба П.А., Піддубна П.П. Менеджмент підприємства: Підручн. / Г.Є. Мошок, П.А. Гомба, П.П. Піддубна. – Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т., 2002. – 371 с.
8. Пілявоз Т.М. Інноваційний розвиток підприємства як важливий аспект розвитку економіки [Електронний ресурс] / Т.М. Пілявоз // Інноваційна економіка. - Всеукраїнський науково-виробничий журнал. - 2012. - № 1 (40). – С.185 – 190. - Режим доступу: [www/ http://archive.nbu.gov.ua/portal/ soc_gum/inek/2012_4/185.pdf](http://www/http://archive.nbu.gov.ua/portal/ soc_gum/inek/2012_4/185.pdf)
9. Frane Adam Measuring National Innovation Performance SpringerBriefs in Economics, 2014, pp. 1-3 [Електронний ресурс] – Режим доступу : [www/ URL: http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-39464-5_1](http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-39464-5_1)
10. E-Staff Рекрутер [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www/ URL: http://www.e-staff.ru/](http://www.e-staff.ru/)