

Розрахунки показали, що найбільш ефективною є схема «кредитних канікул». Динаміка основних засобів показана на рис. 1 і 2.

Висновки:

1. Виконано чисельне дослідження динаміки розвитку малого підприємства за умови одержання разового кредиту виплачуваного протягом 24 місяців.

2. Запропоновано емпіричну схему обліку ризиків, що пов'язані з кон'юнктурою ринку.

3. Як критерій оптимальності в роботі запропонований критерій «економічної ефективності» (E), що дорівнює сумі виробничих засобів (у вартісному вимірі) і результуючого сальдо малого підприємства.

4. Проведено аналітичний і чисельний аналіз різних стратегій погашення кредитної заборгованості малим підприємством.

5. Порівняння отриманих результатів показало, що найбільш ефективною стратегією погашення кредитної заборгованості є схема «кредитних канікул».

Список використаних джерел:

1. Мазур О. Інноваційне підприємство в структурі малого бізнесу в Україні // Економіка України. – 2015. – № 3. – С. 36–41.
2. Егорова Н. Е., Хачатрян С. Р. Динамические модели развития малых предприятий, использующих кредитно-инвестиционные ресурсы. / Препринт # WP/2001/118. М.: ЦЭМИ РАН, 2011. – 44 с.

Візір Д. М., к. е. н. Волкова В. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ОПТИМІЗАЦІЇ ТА АВТОМАТИЗАЦІЇ ПРОЦЕСІВ У СФЕРІ РЕКРУТИНГУ

У сучасних умовах ведення будь-якого бізнесу постає питання автоматизації всіх бізнес процесів, адже цей напрям впливає на отриманий прибуток. Інноваційні компанії прагнуть інвестувати отримані кошти в розвиток та ріст бізнесу. Ріст компанії не можливий без росту персоналу, тому постає гостре питання щодо підбору правильних людей в колектив [1].

Проблема підбору персоналу, його оцінка та автоматизація цих процесів завжди є центром уваги вчених та менеджерів з підбору персоналу. Дані питання висвітлено у працях В.Р. Весніна, Р. Беннета, О.О. Гетьман, Х.Т. Грехем, К.М. Дідур, П.Ф. Друкера, О.П. Єгоршина, С.А. Іванової, А.Я. Кібанова, О.В. Крушельницької, А.В. Лобзи, А. Мескона, С.К. Мордовіна, Ю.Г. Одегова, Р.М. Федоряка та інших вчених і практиків [1–3].

Автоматизація бізнес процесів в сфері рекрутингу має ряд переваг:

- відсутність великої кількості резюме;
- мобільність;
- доступ до бази даних резюме 24/7;
- зменшення бюрократії;
- доступність інформації;

– для забезпечення роботи відділу підбору персоналу потрібно менше працівників.

Рекрутинг – це процес пошуку необхідних спеціалістів для закриття вакантної посади. Слово походить з англійської «recruiting», що означає пошук.

Функцію рекрутингу в залежності від структури компанії можуть виконувати:

- директор або власник компанії;
- менеджер з підбору персоналу, HR-менеджер;
- відділ кадрів;
- рекрутингове агентство.

Останнім часом гостро постає питання щодо збереження інформації про кожного кандидата на вакансію. Адже в компанію надходять резюме у різних цифрових форматах, а саме види можливих резюме вказані на рис. 1.



Рис. 1. Види резюме [3, с. 25–27]

Для автоматизації процесу збереження резюме в базі даних, необхідно розробити базу, яка буде мати наступні характеристики та можливості:

– правильно визначати прізвище ім'я та по-батькові в файлі резюме незалежно від формату;

- підтримувати ehe, doc, xls, txt;
- розподіляти резюме в залежності від вакансії;
- формувати списки майбутніх співбесід;
- можливість ставити статус кожного кандидата.

Усі ці функції може виконувати програмне забезпечення «cleverstaff», яке до того ж може забезпечити належне зберігання даних та задовольняє усім вище перерахованим критеріям.

Для швидкого підбору необхідних кадрів менеджери з персоналу зазвичай використовують резерв. Резерв кандидатів – це така база даних, у якій забрані контакти та основні відомості про людей, які працюють у компанії, або були на співбесіді раніше та можуть зайняти вакансію. При цьому для закриття певної вакансії використовують також зовнішні джерела пошуку. До переваг такого пошуку можна віднести [4]:

- 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 під час вибору кандидатів а вакантні посади, а отже, запобігання конфліктам через непотизм.

Зовнішні джерела пошуку персоналу мають і певні недоліки[4]:

- значні фінансові витрати;
- залучення співробітників за допомогою зовнішніх ресурсів може спричинити плинність кадрів;
- можливе погіршення морально-психологічного клімату у колективі;
- через проблеми з адаптацією в колективі присутній ризик не проходження випробувального терміну спеціалістом;
- порівняно довгий період адаптації працівника.

Компанії, які намагаються зайняти лідируючі позиції на ринку, прагнуть автоматизувати усі бізнес процеси, особливо в сфері рекрутингу та підбору персоналу, адже «кадри вирішують усе».

Список використаних джерел:

1. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади. навч. посіб. / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов та ін. – К.: Професіонал, 2006. – 576 с.
2. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 230 с.
3. Балабанова Л. В. Управління персоналом / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 463 с.
4. Следь О. М., Нечаєва А. В. Аналіз особливостей застосування сучасних методів підбору персоналу. URL.: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1724> (дата звернення 15.03.2019).

Візір Д. М., к. ф.-м. н. Огліх В. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

РЕКРУТИНГОВІ АГЕНТСТВА В УКРАЇНІ В УМОВАХ ПОЖВAVЛЕННЯ МІГРАЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА КАПІТАЛУ

В умовах прискорення процесів глобалізації, які торкаються усіх аспектів людських взаємовідносин, в тому числі, ринку праці та розвитку засобів масової комунікації, процеси руху робочої сили та спеціалістів потребують більш детального розгляду та уваги. Водночас, українська економіка переживає певні кризові явища у даному секторі. Ми маємо зважати на різке падіння реальних середніх заробітних плат, зокрема через валютні коливання, а також безпрецедентний рівень підвищення відтоку закордон як кваліфікованих кадрів з вищою освітою так і робітничих спеціальностей. В умовах падіння рівня життя населення та військових конфліктів на території країни розгляд питань, які стосуються сучасних тенденцій та змін які відбуваються на вітчизняному ринку праці стає особливо актуальним, адже вже на сьогодні спеціалісти констатують дефіцит кваліфікованих кадрів на ринку праці [1].