

file:///C:/Users/www/Downloads/Vetp\_2015\_49\_40.pdf

2. Бондаренко, Н.В., Пантелеєв, М.С., Овод, М.В. Формування сучасних систем управління персоналом підприємства. - Комунальне господарство міст (111),2013. – с.267-272. –Електронний режим доступу: <http://eprints.kname.edu.ua/35510/1/>

3. Науменко М. О., Жабко Ю. П. Управління персоналом підприємства в сучасних ринкових умовах. – Вісник економіки транспорту і промисловості № 46, 2014. – Електронний режим доступу: [file:///C:/Users/www/Downloads/Vetp\\_2014\\_46\\_40.pdf](file:///C:/Users/www/Downloads/Vetp_2014_46_40.pdf)

**Валентина ПОЛІЩУК**

Тернопільський національний економічний університет, Україна

### **ПІДБІР ТА НАЙМ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ: МЕТОДИ ТА ЕТАПИ**

У сучасних умовах зростає інтерес до найвагомішого ресурсу країни, а саме до людського. Людський потенціал вже багато років залишається на першому місці серед актуальних проблем країни. Це викликано перш за все високим поділом праці та значним зростання питомої частки висококваліфікованих працівників у будь-якій сфері виробництва. Тому сучасні умови вимагають від організацій побудови ефективної системи підбору та найму персоналу.

Ні для кого не є секретом, що підбір персоналу одне з найскладніших завдань, які стоять перед організацією. Під підбором персоналу розуміють процес вивчення психологічних та професійних якостей працівника, з метою встановлення його відповідності до вимог робочого місця і відбору з наявних претендентів того, хто найбільш підходить, з урахуванням його кваліфікації, професійних якостей, здібностей та характеру [1].

Для підбору персоналу вітчизняні організації у своїй роботі користуються наступними методами:

- пошук кандидатів в серединні організації, що передбачає пошук кандидата серед існуючих працівників, тобто своїх;
- пошук за допомогою співробітників організації – пошук кандидатів за допомогою працівників, їх родичів, знайомих, друзів;
- самовиявлення кандидатів – дуже часто менеджер з персоналу підіймає архів з кандидатів, які раніше подавали анкети, але не підійшли на цю вакантну посаду;
- об'яви в ЗМІ – це оголошення в газети, журнали, на радіо;
- виїзди в інститути та вищі навчальні заклади – він є ефективним

для залучення молодих спеціалістів без значних фінансових витрат на пошук;

- державні агентства зайнятості – дають змогу провести пошук кандидатів по всіх професіях при низьких витратах;

- приватні кадрові агентства, до яких належать: рекрутингові агенції, що займаються пошуком дорогих і унікальних спеціальностей; кадрові агенції, метою діяльності яких є первинне відсіювання претендентів, які не відповідають вакантній посаді; «сірі» кадрові агентства.[3].

Процедура підбору персоналу в Україні здійснюється поетапно. Цей процес передбачає:

- попередню співбесіду;
- заповнення заяв і анкет;
- співбесіду з менеджером з персоналу;
- тестування рекомендації і послужного списку, медичний огляд.

За результатами цих етапів керівник організації або менеджер з персоналу приймають остаточне рішення про найм на роботу.

Дуже часто підбір претендентів в кінцевому результаті є не ефективним. До цього могли призвести досить багато чинників. Основні з них наведені на рис 1.



**Рис. 1. Помилки при підборі персоналу [2]**

Отже, процедура підбору персоналу є досить складним процесом, який потребує повної віддачі, щоб в кінцевому результаті отримати висококваліфікованого працівника. Українським організаціям у підборі та наймі персоналу слід більше звертати увагу на залучення молодих спеціалістів, з новими ідеями та сучасними методами управління. Адже, сьогодні ми спостерігаємо картину застарілих стилів роботи в організаціях.

#### *Бібліографія*

1. Основы управления персоналом: Учеб. для вузов/ Б. М. Генкин, Г. А. Кононова, В. И. Кочетков и др.; Под ред. Б. М. Генкина. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dissercat.com/content/kompleksnaya-otsenka-effektivnosti-upravleniya-khozyaistvennymi-riskami-v-sfere-predprinimat>
2. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента/ В.В.Травин, Дятлов А.М. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://http://ruknigi.net/books/16850-menedzhment-personala-predpriyatiya/>
3. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учеб.-практ.пособие. - 3-е изд. перераб. и доп./С.В.Шекшня. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smolsoc.ru/index.php/home/2009-12-24-13-38-54/71-2011-01-05-14-41-15/>

**Тереза ПОЛОВИЩАК**

Тернопільський національний економічний університет, Україна

### **РЕКЛАМА В FACEBOOK ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОСУВАННЯ БІЗНЕСУ**

У сучасних умовах розвитку інформаційних технологій значно посилюється роль Інтернет-маркетингу, основною метою якого є отримання максимального ефекту від потенційної аудиторії сайту. За рішенням президента України від 17 травня 2017 заблоковано активи російських сайтів "ВКонтакте", "Одноклассники", "Мейл.ру" та "Яндекс". Внаслідок цієї реформи основною рекламною платформою Інтернет-торгів в Україні стає найбільша соціальна мережа в світі, кількість користувачів якої перевищила 1,2 мільярда людей, - «Facebook».

Питання ефективності рекламної кампанії в «Facebook» набуває все більшої актуальності з кожним днем. Це підтверджується наявністю чотирьох основних переваг:

– чіткі правила та природність – одні з основних рекламних переваг цієї соціальної мережі. Рекламні пости, які відображаються в стрічці новин, виглядають для користувачів набагато природніше та ненав'язливо впливають на потенційних клієнтів ніж, скажімо, рекламний