

УДК 044.94:331.108.2

Сакун Л.М., к.е.н., доцент

Шаповалова М.А.

Кременчуцький національний університет ім. М. Остроградського

## **ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДОЛОГІЇ IDEF В ПРОЦЕСІ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

В статті висвітлено питання підбору персоналу на промислових підприємствах. Розглянуто сучасну методологію IDEF для реінжинірингу системи менеджменту як можливий варіант розробки ефективної кадрової політики. Наведено схему підбору персоналу через кадрові агентства.

**Ключові слова:** підбір персоналу, пошук персоналу, кадрові агентства, ведення документації, методологія IDEF.

Sakun L., Shapovalova M.

## **THE USE OF IDEF METHODOLOGY IN THE RECRUITMENT PROCESS OF THE ENTERPRISE**

The article considers the issues of selection of personnel at industrial enterprises. Considered modern methodology of IDEF for reengineering the management system as a possible way of developing an effective personnel policy. The scheme of selection of personnel is resulted through recruitment agencies.

**Keywords:** recruitment, personnel search, recruitment agencies, documentation, methodology IDEF.

Сакун Л. Н., Шаповалова М. А.

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОЛОГИИ IDEF В ПРОЦЕССЕ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

В статье освещены вопросы подбора персонала на промышленных предприятиях. Рассмотрена современная методология IDEF для реинжиниринга системы менеджмента как возможный вариант разработки эффективной кадровой политики. Приведена схема подбора персонала через кадровые агентства.

**Ключевые слова:** подбор персонала, поиск персонала, кадровые агентства, ведение документации, методология IDEF.

**Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** Людські ресурси є однією з невід'ємних складових діяльності підприємства. Довгостроковий успіх фірми значною мірою залежить від того, наскільки багато уваги приділяється її співробітникам. При цьому важливим аспектом є саме процес підбору персоналу. З появою нових технологій та удосконаленням виробництва, постає питання відповідності працівників, які приймаються на роботу, необхідним вимогам підприємства. В цих умовах актуальною науковою проблемою є використання інноваційних технологій в підборі персоналу підприємств, пошук методів управління цим персоналом.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано вирішення проблеми.** Питання щодо підбору персоналу мало місце у працях багатьох вітчизняних науковців. Важливий внесок зробили Іванов Д. Ю. [1], Волобуєв М. І. [2], Терентьева Т. О. [3], Дятлов В. А., Кибанов А. Я., Пихалов В. Г. [4]. Роботи цих вчених містять теоретичні та практичні аспекти підбору персоналу, головні його методи та етапи. Проте, незважаючи на актуальність і важливість цих праць, недостатньо уваги в них приділялась застосуванню сучасних інструментів підбору персоналу, зокрема методології IDEF як варіанту розробки ефективної кадрової політики.

**Цілі статті.** Метою даної статті є використання методології IDEF для бізнес-процесу підбору персоналу на промисловому підприємстві.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Пошук персоналу є ключовим кадровим процесом, від якого в значній мірі залежить результат роботи підприємства. На сьогоднішній день існує достатньо методів пошуку персоналу, які відповідають сучасним вимогам. Методи, які застосовують підприємства на практиці зображено на рис. 1.

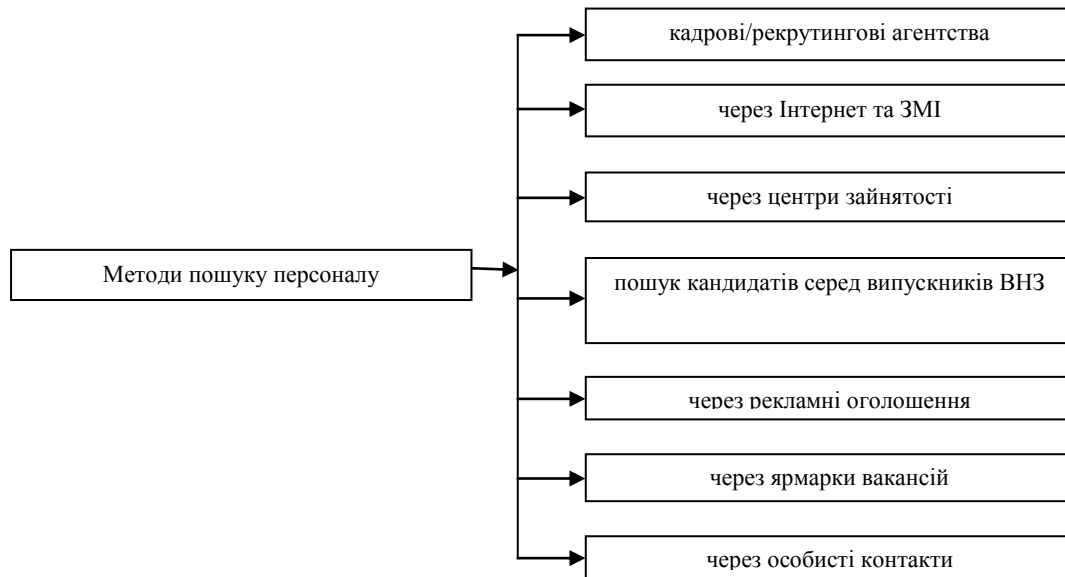


Рис. 1. Методи пошуку персоналу

Багато методів пошуку персоналу не відбивається в документації системи менеджменту, наприклад, підбір кадрів через Інтернет або ярмарку вакансій. Це знижує керованість процесу в цілому через складність планування та контролю не документованого процесу. Удосконалення процедури пошуку персоналу передбачає детальний опис кожного методу, що включає відповідальність, терміни виконання та ведення документації.

Розглянемо процес пошуку персоналу на промисловому підприємстві за допомогою методології IDEF. Основний концептуальний принцип методології IDEF – представлення будь-якої досліджуваної системи у вигляді набору взаємодіючих і взаємопов’язаних блоків, які відображають процеси, операції, дії, що відбуваються в ній [1]. На рис. 2 наведена вихідна модель IDEF для процедури підбору персоналу через кадрові агентства. Основними етапами роботи кадрового агентства є: збір заявок, анкет та резюме; сортування за посадами; підшивання в папки; перевірка відповідності анкет претендентів і заявки роботодавця; проведення співбесіди з претендентом або роботодавцем. Для кращої взаємодії усіх підрозділів підприємства з кадровим агентством існуючі форми необхідно звести до єдиної бази, а інструкції довести до відома кожного відділу та цеху.

Використання методології IDEF при удосконаленні процедури підбору персоналу дозволило виявити ті аспекти, яким раніше приділялось недостатньо уваги. Зокрема, схеми видачі і погодження вихідних заявок на пошук персоналу не оформлялися документально, що викликало затримку всього процесу. При проведенні процесу удосконалення керівники мають задіяти всі підрозділи підприємства та погодити з ними свої дії та рішення, а також врахувати думку персоналу, проводячи анкетування, тестування або опитування.

Методологія IDEF дозволяє створити новий шлях проходження заявки, а також правильно скоординувати роботу відповідальних осіб за даний процес та оформлення відповідної документації.

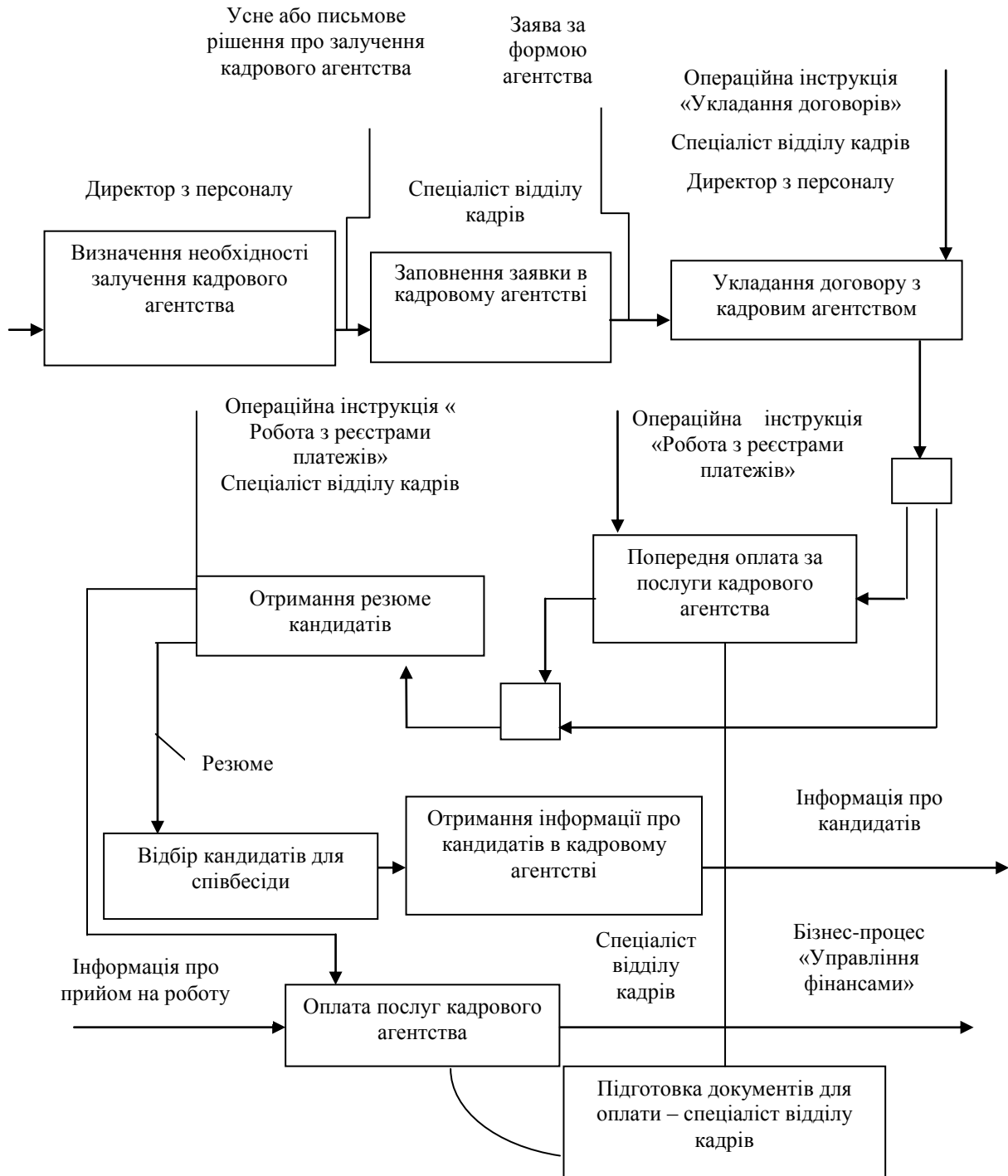


Рис. 2 – Підбір персоналу через кадрові агентства

\*Складено на підставі [1]

Процес погодження заявки на підбір персоналу зображено на рис. 3. На тривалість підбору працівників, насамперед, впливає необхідність урахування якомога детальнішого опису навичок, умінь та знань того чи іншого кандидата.



Рис. 3 – Погодження заявки на підбір персоналу

Документування даного процесу займає значний час. Тому для його оптимізації доцільно розробити спеціальну комп'ютерну програму. Це дасть змогу результативніше та ефективніше використовувати робочий час працівників.

**Висновки.** Використання методології IDEF у підборі персоналу дозволяє підприємству створювати оновлену систему менеджменту. Дана методологія сприяє вирішенню таких питань як: правильне оформлення і чітке ведення документації; виявлення тих зон, які не були відображені або ж недосконало описані в документації; ефективний розподіл обов'язків і відповідальності між конкретними виконавцями роботи; підвищення загальної результативності роботи; економія ресурсів та часу, які раніше витрачалися недоцільно. Успішна реалізація процесу підбору персоналу за допомогою методології IDEF можлива при урахуванні таких принципів: працівники є ключовим фактором успіху підприємства; кадрова політика формується на стратегічних цілях; здійснення постійного стимулювання працівників через робочі цілі підприємства; кожен працівник зацікавлений у високих соціальних стандартах.

#### Список використаних джерел:

1. Иванов Д. Ю. Преобразование процессов: использование методологии IDEF для реинжиниринга системы менеджмента / Д. Ю. Иванов // Методы менеджмента качества. – 2008. - №10. – С. 24-28.
2. Волобуєв М. І. / Методи пошуку персоналу / М.І. Волобуєв // Менеджер по персоналу. – 2008. - №4. – С. 40.
3. Терентьева Т. А. Подбор персонала: практические инструменты и приемы. – М.: Эксмо, 2010. – 398 с.
4. Дятлов В. А. Управление персоналом / В. А. Дятлов, А. Я. Кибанов, В. Т. Пихало – М.: ПРИОР, 2004. – 365 с.