

СЕКЦІЯ І. ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

POJĘCIE REKRUTACJI I SELEKCJI PRACOWNIKÓW NA PRZYKŁADZIE PRZEDSIĘBIORSTWA EMP 707

Жабняк Ірина Олександрівна
магістрантка спеціальності «Управління»
Університет Марії Кюрі-Склодовської, Республіка Польща

Proces kadrowy, który ma służyć do zapewnienia przedsiębiorstwu właściwych ludzi na właściwym stanowisku w stosownym czasie, jest skupiony na odpowiednim doborze personelu czyli na ocenie oraz wyborze pretendentów do pracy. W literaturze „dobór” posiada wiele znaczeń. Może to być np. selekcja, nabór, czy też rekrutacja. Procedura naboru powinna być we właściwy sposób przygotowana jak również sformułowana, tak, aby zachęcić odpowiednich kandydatów, a zarazem wyeliminować nie klasyfikujących się do wymagań jakie stawia kierownictwo [1].

Rekrutacja jest jednym z najważniejszych zadań obsługi kadrowej każdego przedsiębiorstwa. To długa i odpowiedzialna praca, ponieważ należy do początkowego etapu zarządzania personelem. Według A. Wajdy „rekrutacja jest to przyciągnięcie przez przedsiębiorstwo takiej ilości kandydatów, która dałaby możliwość ich racjonalnej selekcji” [2]. Natomiast T. Listwan uważa, że „rekrutację można określić jako całościowy proces, który obejmuje czynności poszukiwania, informowania jak również przyciągania kandydatów na konkretne stanowisko” [3]. Celem procesu rekrutacji jest dobór odpowiedniego personelu na stanowiska pracy oferowane przez organizację, bowiem to właśnie gospodarka zasobami ludzkimi przyczynia się do rozwoju firmy oraz do realizacji jej celów jak również misji.

Selekcja polega na wyborze pracownika poprzez wyeliminowanie innych kandydatów, którzy ubiegają się o dane stanowisko w firmie, a nie posiadają wymogów idealnego pracownika [4]. Istotą selekcji jest to aby wybierać takie osoby, których profil kompetencyjny był jak najbardziej zbliżony do wymagań stanowiska pracy [5].

Aby w odpowiedni sposób ocenić potencjalnych kandydatów potrzebne są do tego konkretne sposoby postępowania, tj. metody selekcji, dzięki którym będzie można wybrać najwłaściwszą osobę na dane stanowisko pracy. Mogą to być metody proste ale też bardziej skomplikowane. Najczęściej stosowanymi metodami selekcji, dzięki którym można określić przydatność kandydata na stanowisko: analiza dokumentów kandydata, rozmowa kwalifikacyjna, testy selekcyjne, referencje, centrum oceny, konkurs, niekonwencjonalne metody (grafologia, astrologia) [6].

W dzisiejszych czasach, kiedy większość przedsiębiorstw musi działać w obliczu dużej konkurencji, odpowiednie pokierowanie a także zmotywowanie

pracowników to możliwość przewagi konkurencyjnej nad innymi firmami. Wydajny oraz efektywny personel może zapewnić wysoką jakość usług, co pociąga za sobą zadowolenie klientów, ponieważ to właśnie ludzie ze swoją wiedzą, kwalifikacjami, twórczością, a także wytrwałością w pokonywaniu trudności, tworzą najważniejszy czynnik gwarantujący sukces przedsiębiorstwa.

Od wielu lat obserwuje się zmiany jakie zachodzą w polityce kadrowej przedsiębiorstw. Dzięki nim organizacja pracy staje się efektywniejsza, stosowane są nowe systemy motywowania a także tworzy się warunki do rozwoju przedsiębiorstw dzięki własnemu rozwojowi ludzi którzy w nich pracują.

Literatura:

1. Poczowski P., (2003). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. PWE. Warszawa. (s. 46).
2. Wajda C., (2003). *Podstawy nauki o zarządzaniu organizacjami*. Warszawa. (s. 143).
3. Listwan T. (pod red.), (1999). *Zarządzanie kadrami*. Akademia Ekonomiczna. Wrocław. (s. 85).
4. Sulich A., (2015). *Modele i techniki rekrutacji i selekcji*. Wyd. GSP Zgorzelec. (s. 88).
5. Suchar M., (2008). *Rekrutacja i selekcja pracowników*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa. (s. 70).
6. Golnau W., (2007). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa. (s. 146).

ВИДІЛЕННЯ ТА АНАЛІЗУВАННЯ ЧИННИКІВ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ОБСЯГИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕНЕРГОЗБЕРІГАЮЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Юхман Ярина Василівна

старший викладач кафедри економіки підприємства та інвестицій
Національний університет «Львівська політехніка», Україна

Петрушка Тетяна Олексіївна

канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри економіки
підприємства та інвестицій

Національний університет «Львівська політехніка», Україна

Курішин Руслан Юрійович

здобувач вищої освіти Інституту економіки і менеджменту
Національний університет «Львівська політехніка», Україна

Підвищення конкурентоспроможності продукції багатьох вітчизняних підприємств потребує їх модернізації [1]. Зокрема, це стосується впровадження на підприємствах енергозберігаючих технологічних процесів [2, 3]. Проте, масштаби такого впровадження на теперішній час залишаються недостатніми, що обумовлює потребу в дослідженні чинників, які справляють вплив на енергозберігаючі технологічні зміни на підприємствах [4, 5].