

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РЕКРУТИНГОМ ПЕРСОНАЛУ

Бочарова Н.О., к.е.н.

*Таврійський державний агротехнологічний університет м. Мелітополь,
Україна*

Summary: The article focuses on the modern approaches to the management of the recruiting of personnel. Keywords: staff recruitment, staff development, innovative HR.

Постановка проблеми. Невпинні тенденції розвитку економіка України вимагають новітніх підходів до організації та управління економічних систем та їх складових. В цьому сенсі інноваційні підходи є пріоритетом економічного розвитку будь - якого підприємства. Як неодноразово зазначалось, конкурентоспроможне економічне зростання підприємств і їх структурних одиниць базується на впровадженні техніко - економічних, організаційно - управлінських і соціальних інновацій. Домінантом і базисом водночас при цьому виступають впровадження інноваційних підходів в організаційноуправлінській і соціальній сфері, зокрема стосовно новітніх тенденцій відтворення і розвитку персоналу. Дані обставини обумовлюють актуальність теми дослідження. Теоретичні засади інноваційного розвитку в сфера управління персоналом досліджено у розробках провідних вітчизняних та закордонних вчених-науковців, а саме таких як: Зінченко О.А. й Зінченко Д.С., Жиляєва І.В., К.М. Танькова, О.П. Третьяка та ін. Проте проблеми управління добору персоналу залишаються ще й досі недостатньо обґрунтованими. Це й формулює мету і завдання дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Рекрутинг персоналу – це взаємопов’язаних заходів з наймання, відбору, добору, оцінки, розстановки та адаптації кадрів на вакантні посади задля максимальної реалізації задоволення потреб та поєднання (принаймні перетину) бажань працівника й роботодавця.

Тобто в ринкових умовах рекрутинг персоналу з одного боку це складна досконала організаційна система на ринку праці, з іншого боку – на підприємстві - це складовий елемент системи з управління персоналом. Фактично робота з персоналом передбачає наступну низку органічно поєднаних між собою спрямувань, яка включає: кадрову політику установ підприємств, організацій; підбір, оцінку, розташування й навчання або перенавчання кадрів. Всі ці напрями охоплює рекрутинг персоналу. Таким чином, рекрутинг персоналу, як елемент системи управління персоналу,

являє собою опцію з управління підприємством, метою якої є обґрунтування потреби в персоналі, пошук, підбір і професійний відбір персоналу, а також формування його кадрового резерву на перспективу. Безсумнівним є визначення рекрутингу як процесу вивчення психологічних та професійних якостей працівника з метою поставлення його до виконання обов'язків на певному робочому місці або посаді та вибору із сукупності претендентів найбільш відповідних з урахуванням відповідності його кваліфікації, спеціальності, особистісних якостей та здібностей характеру діяльності, інтересам організації та його самого. Таким чином фактично рекрутинг постає як підґрунтя інноваційного потенціалу персоналу та важливою запорукою його подальшого нарощування. Практично рекрутинг персоналу, проходячи всі свої основні стадії (підбір та найм, оцінювання, навчання й перенавчання, атестацію та ротацію, мотивацію, облік персоналу, організацію праці, зокрема створення її гідних умов, соціальний розвиток та партнерство, правове та інформаційне забезпечення перелічених вище процесів тощо) фактично спирається на наступні персонал-технології: коучинг, лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг, дауншифтинг, хедхантинг рекрутинг, скрининг, «плетіння мереж» нетворкінг, кадровий консалтинг, аудит персоналу, реінжиніринг, внутрішній маркетинг, таємний покупець, АРМ працівника тощо. Отже ми приходимо до висновку, що стратегія – це комплекс базових рішень, спрямованих на досягнення генеральної мети фірми і вихідних з оцінки ринкової ситуації і власних можливостей, а також інших факторів та сил навколишнього середовища. Усі подані персонал-технології можна об'єднати у такі групи: • персонал-технології позикової праці; • навчальні персонал-технології; • персонал-технології підбору та найму персоналу; • персонал-технології підвищення ефективності роботи персоналу; • персонал-технології контролю праці персоналу; • інформаційні персонал-технології. Досить поширеними на сучасному етапі є аут-технології в управлінні персоналом, які у вітчизняній практиці визначаються як форма позикової праці. Аут-технології поділяють на дві групи: 1) передача окремих функцій спеціалізованим компаніям - аутсорсинг, та 2) передача спеціалізованій компанії працівників підприємства - аутстафінг, лізинг персоналу. Саме ці технології дають змогу реалізувати такі принципи управління персоналом як оптимальність та гнучкість. Такий спектр, так чи інакше спонукає персонал до активного розвитку.

Висновки. Активізація інноваційних процесів в усіх сферах діяльності вимагає розвитку персонал-технології як запоруки підвищення ефективності роботи персоналу, удосконаленні бізнес-процесів на підприємстві та набуття його додаткової конкурентної привабливості як на ринку праці, так і в межах певної економічної формації в цілому.

Список літератури 1. Зінченко О.А., Зінченко Д. С. Інноваційні підходи до управління персоналом на промислових підприємствах : рекрутинг, розвиток та соціальні стандарти. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://eir.pstu.edu/handle/123456789/13149> 2. Місце рекрутингу персоналу в процесах виробничої діяльності підприємства [Електронний ресурс] / Жиляєва І. Ю. // Торгівля і ринок України. - 2011. - Вип. 31. - Т. 1. - Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_eit/Tigi/2011_31_1/Жиляєва.уєІТ 3. Таньков К.М. Персонал-технології як ключовий елемент системи менеджменту туристичної організації / К.М. Таньков, Г.М. Чепурда // Бізнесінформ. - 2012. - № 12. - С. 145-147.