

Бочарова Наталія
к.е.н., доцент кафедри менеджменту
Таврійський державний агротехнологічний університет
м. Мелітополь
Україна

ІННОВАЦІЇ В РЕКРУТИНГІ ТА ЇХ ЗНАЧЕННЯ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ, КАДРОВІЙ ПОЛІТИЦІ ТА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Управління персоналом як система призначено базуватися на кадровій політиці, яка виступає складовою системи стратегічного управління організацією. Зокрема, вибір кадрової політики залежить від обраної концепції управління персоналом, яка має відповідати стратегії розвитку організації на довгостроковий період.

Кадрова політика уявляє собою систему теоретичних поглядів, ідей, вимог, принципів, що визначають генеральний напрямок і основи роботи з персоналом, її форми і методи. Розробкою кадрової політики займаються власники організації, вище керівництво і кадрові служби. Коли мова йдеться про політику добору кадрів, останні спрацьовують у тісній взаємодії із зовнішніми організаціями щодо процесів добору і розстановки персоналу, активно сприяючи практичній інтеграції інноваційних тенденцій та процесів, які активно поширюють та розповсюджують в умовах сьогодення різномірневі рекрутингові агенції й служби консультувань і дорадництва з рекрутменту та кадрового аудиту.

Відтак, під кадровою політикою розуміється система політичних поглядів, ідей, принципів, які визначають основні напрями роботи з персоналом, її форми і методи. Згідно вимог часу це є вагомим простором для інновацій, зокрема в галузі рекрутменту.

Так, у практичній діяльності рекрутмент поділяється на:

- 1) глобальний, який передбачає активне застосування професійних інтернет-спільнот;
- 2) інтерактивний (вебінари, відеоінтерв'ювання, чати, моделювання);
- 3) відкритий, що базується на застосуванні принципів відкритих інновацій та краудсорсингу, тобто процесу залучення до вирішення певних проблемних питань інноваційної виробничої діяльності широкого кола осіб для використання їх здібностей, знань, потенціалу тощо;
- 4) гнучкий – передбачає застосування:
 - хедхантингу - це технологія пошуку та підбору персоналу висококваліфікованих фахівців, яка полягає у виході на конкретного фахівця і переконання його в доцільності переходу в організації замовника;
 - аутстафінгу персоналу – процесу виведення співробітників зі складу штату персоналу за межі постійного складу організації;

- аутплейсменту персоналу – діяльності роботодавця щодо майбутнього працевлаштування звільнених ним працівників (переважно послуги консультаційного характеру); цей вид діяльності виступає допоміжним у майбутньому розвитку персоналу;

- лізингу персоналу – це управлінська технологія, що дозволяє забезпечити бізнес-процес компанії необхідними трудовими ресурсами на певний час, використовуючи послуги сторонньої організації.

З метою проведення відповідної рекрутингової роботи служби персоналу та відділи кадрів підприємств залучають до участі у створенні форсинг-центрів, призначених активному сприянню моніторингу й функціонуванню діючого ринку праці.

Такий підхід є тотожним до можливостей реалізації основних принципів кадрової політики підприємств. А саме: дотримання трудового законодавства, послідовності, справедливості, рівності та відсутності дискримінації.

Відтак, практичне застосування відповідних новітніх підходів до управління персоналом здатне сприяти побудові та функціонуванню гнучкої кадрової політики підприємств та організацій. Її запровадження передбачає дотримання наступних вимог:

- 1) забезпечення тісного розвитку зі стратегією підприємств;
- 2) дотримання певної економічної стабільності щодо можливостей забезпечення виправдання очікувань працівників;
- 3) економічна гнучкість щодо вимог часу;
- 4) динамічність розвитку, тобто його коригування відповідно до змін тактики підприємства, а також його економічної та виробничої ситуацій;
- 5) врахування реальних фінансових можливостей підприємства тотожно до тенденцій розвитку персоналу;
- 6) базування на індивідуальному підході до кожного зайнятого на підприємстві;
- 7) має прагнути не лише до економічного, а й до соціального ефекту роботи з працівниками;
- 8) забезпечення прозорості та відкритості згідно дотримання кращих тенденцій корпоративної культури організацій.

Таким чином інновації мають вирішальне значення як для розвитку сфери рекрутменту, так і для піднесення кадрової політики й стратегії розвитку підприємств та організацій в цілому.

Список використаних джерел

1. Аутплейсмент в Україні. URL: <https://smart-hr.com.ua/ua/outplacement>.
3. Іванов О. Л. Інновації в залученні людських ресурсів. Економіка. 2013. №4 С. 54-62.
3. Шість новшеств в рекрутинзі. URL: <https://probusiness.io/tech/276-6-novshestv-v-rekrutinge-kotorye-prikhodyat-na-rynok-truda-belarusi.html/>