

УДК 339.13

Оксана Гарматюк, Олена Чура

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В СИСТЕМІ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Oksana Garmatiuk, Olena Chura

INNOVATIVE APPROACHES IN THE SYSTEM OF SELECTION OF PERSONNEL

Успіх інноваційної діяльності сучасного підприємства багато в чому зумовлюється рівнем ефективності управління персоналом – найважливішою функціональною підсистемою підприємства та найціннішим ресурсом інноваційного розвитку. Володіючи особливими стратегічними та оперативними функціями, людський чинник відіграє провідну роль в інтелектуалізації та інформатизації виробництва.

Інноваційні підходи до управління персоналом проти традиційних варто розглядати за всіма окремо обраними системами, зокрема в системі підбору персоналу. При традиційному підході обсяг роботи з набору визначається в значній мірі різницею між наявним рівнем забезпечення робочою силою та прогнозованою потребою в ній. В інноваційній діяльності, яка характеризується невизначеністю та значним ризиком, складно прогнозувати майбутні потреби в персоналі. Інноваційний тип сучасного виробництва по-новому формулює проблему професійної успішності, а у зв'язку із цим формує особливу систему відбору, перенавчання та соціальної адаптації працівника.

У практиці зовнішнього підбору кандидатів, на нашу думку, доцільно використовувати сучасні рекрутингові технології, зокрема такі як хедхантинг, аутплейсмент, аутстафінг та інші.

Прямий метод пошуку (хедхантинг) – вид послуг, при якому компанії, що займаються пошуком та відбором керівників вищої ланки, «переманюють» чітко визначеного ексклюзивного спеціаліста для компанії замовника. Головне завдання агенції – знайти засіб зав'язати відносини з даним кандидатом, зрозуміти, чим даний спеціаліст незадоволений на теперішньому місці роботи, його можливі мотиви переходу, і створити умови, при яких даний спеціаліст буде готовий до пропозиції, зробити пропозицію та скоординувати контакт між кандидатом та роботодавцем. Уся робота в цьому напрямку проходить в умовах строгої конфіденційності.

Хедхантинг має як позитивні, так і негативні риси: серед позитивних можна виділити всебічне дослідження ринку праці щодо необхідного сегмента, інформування кандидата про наявність вакансії, великий обсяг роботи щодо аналізу вакансії та методів підбору кандидатів. Недоліками можуть бути неспроможність використовувати повністю дану технологію, та порушення етичних принципів при переході кандидата на нове місце роботи.

Окрім основних рекрутингових послуг, широко розповсюджуються і додаткові: лізинг персоналу (надання персоналу на певний період), аутплейсмент (процедура «м'якого» звільнення та подальшого працевлаштування робітника), надання консультацій, оцінка, атестація та навчання персоналу, кадровий аудит, підбір та адаптація працівників та ін. Лізинг персоналу, або тимчасова зайнятість, набувають поширення в Україні як для рекламних компаній, так і для реалізації проектів. Це сприяє обміну досвідом та знаннями між працівниками, а також появи у них вільного часу.

Temporary staffing - набір персоналу на короткостроковий період (зазвичай до

трьох місяців). Найчастіше ця послуга затребувана при проведенні маркетингових заходів або виконанні невеликих проектів. Підбір фахівця проводить рекрутингове агентство, і воно ж несе відповідальність за співробітника.

Аутстафінг - це вивід персоналу за штат компанії-замовника і оформлення його у штат компанії-провайдера. Ідея аутстафінгу персоналу полягає у тому, що співробітники, формально працевлаштовані в компанії-провайдері, але в той же час можуть виконувати свої обов'язки на попередньому місці роботи.

Аутстафінг схожий на лізинг персоналу, але це не зовсім те ж. При лізингу співробітники весь час знаходяться в штаті компанії-провайдера. Якщо вони потрібні компанії-клієнтові, то вони працюють, а якщо більше не потрібні, залишаються в штаті компанії-провайдера. В цьому випадку вона відправить їх іншим замовникам. У випадку з аутстафінгом такого немає. Поки співробітники потрібні, вони знаходяться у провайдера, як тільки вони перестають бути потрібні, вони звільняються. Оренда персоналу обіцяє і економію часу. Співробітникам відділу кадрів підприємства не потрібно шукати кандидатів, проводити співбесіди, оформляти на роботу, надавати звіти по заробітній платі до податкової інспекції і інші фонди.

Вважаємо за потрібне, відзначити, що в інформаційному суспільстві застосування будь-яких інноваційних підходів в системі підбору персоналу неможливе без застосування відповідних технологій. З метою мінімізації витрат часу та фінансових ресурсів провідні компанії світу все частіше використовують автоматизовані системи підбору персоналу, такі як: відеоконференції, Skype-співбесіди та відеореєструє. В свою чергу, для адаптації до такої зміни у зовнішньому середовищі, підприємствам доводиться створювати свої внутрішні персонал-технології. Найбільш активно використовуються такі персонал-технології як коучінг та АРМ працівника, які сприяють підвищенню ефективності управління персоналом та використання його трудового потенціалу з мінімальними витратами.

Коучінг є внутрішньою начальною персонал-технологією, яка передбачає здійснення безпосереднього навчання молодосвідченого працівника. Таке навчання проводить кваліфікований працівник, з певним досвідом роботи, у процесі трудової взаємодії з останнім. На практиці така співпраця виступає інструментом персонального та особистісного розвитку, і сприяє розкриттю та реалізації внутрішнього потенціалу працівника.

АРМ працівника належить до класу інформаційних персонал-технологій і передбачає наявність у кожного працівника професійно орієнтованого програмно-апаратного забезпечення. Це означає, що працівник зможе вирішувати завдання безпосередньо на своєму робочому місці, з потрібною інформацією поряд та за мінімальний проміжок часу.

Висновок: для будь-якої компанії найбільшою цінністю є її працівники. Саме тому підбір персоналу є одним із найвагоміших чинників забезпечення ефективної діяльності підприємства. Існує безліч зовнішніх та внутрішніх способів залучення персоналу та велике різноманіття традиційних і сучасних підходів до управління. Підприємства, які бажають залишатися конкурентоспроможними повинні активно адаптуватися до динаміки змін зовнішнього середовища, використовуючи інноваційні підходи та враховуючи свої реальні потреби і можливості. Проте, варто врахувати, що і підходи, і персонал-технології мають ситуативний та адаптивний характер. Тобто, їхнє застосування не може бути чітко регламентованим та прописаним у конкретній ситуації, як панацея. Квінтесенція управління персоналом передбачає постійний пошук та комбінацію підходів, форм, методів і технологій керівництва.