

СУЧАСНІ МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ВІТЧИЗНЯНОГО ПІДПРИЄМСТВА

На сучасному українському ринку праці склалась непроста ситуація: при високому рівні безробіття спостерігається дефіцит кваліфікованих спеціалістів. Це обумовлено рядом проблем вітчизняного ринку праці, серед яких є перенасиченість престижними спеціальностями, незатребуваність випускників вищих навчальних закладів, стрімке зростання кількості людей, що виходять на пенсію, зниження значення професійно-технічної освіти тощо. Все ці проблеми зумовлюють необхідність створення умов для активного розвитку ринку праці.

Одним з можливих напрямків розвитку ринку праці є удосконалення методів залучення персоналу з метою формування людського капіталу підприємства. Наразі застосування новітніх підходів до набору працівників стає ключовим фактором успіху. Тому жодне підприємство, якщо воно дбає про своє майбутнє, не може дозволити собі наймати випадкових людей як з точки зору витраченого часу і зусиль, так і з точки зору фінансових ресурсів.

Сьогодні на українському ринку праці все частіше застосовуються механізми західних країн, зокрема й у сфері наймання персоналу. Відповідно розширюється множина і різноманіття інструментів у сфері залучення персоналу. Серед найновіших методів формування людського капіталу слід відзначити, такі як: аутсорсинг, аутстафінг, ауттакінг, інсорсинг, краудсорсинг та такі види рекрутингу, як head hunting, executive search тощо.

По мірі розвитку даного напрямку особливої актуальності набуває внутрішній рекрутинг – інсорсинг – як один із способів використання персоналу, коли підприємство намагається заповнити вакантну позицію, вибираючи із вже наявних працівників, не вдаючись до зовнішніх ресурсів. Тобто відбувається економія коштів на підборі та відборі, але відсутніх якісних зрушень не відбувається. Для успішного внутрішнього рекрутингу має бути декілька складових: позитивна репутація підприємства як працедавця; висока динаміка розвитку бізнесу; корпоративна культура та ін.

Одним з дієвих шляхів мінімізації фінансових та часових витрат на персонал, не втрачаючи при цьому конкурентних переваг, є застосування кадрового аутсорсингу.

Зміст методу аутсорсингу полягає в тому, що підприємство-замовник передає частину процесів

спеціалізованим виконавцям з метою отримання конкурентних переваг. Тобто, замовника послуг аутсорсинга цікавить саме спосіб виконання певної роботи, а не конкретні працівники. Частіше за все, аутсорсинг розуміють як форму господарських взаємовідносин, за яких замовник цих послуг концентрується на окремих видах діяльності, а інші функціонально необхідні бізнес-процеси, що визнано другорядними, передає компанії-провайдеру аутсорсингових послуг на довгостроковій основі. Це дозволяє знизити часові й фінансові витрати та підвищити якість виконання цих процесів.

Останнім часом все більша кількість напрямів ділової активності стає предметом аутсорсингу. Одним з найбільш популярних напрямів є аутсорсинг кадрових процесів.

Кадровий аутсорсинг – це така форма господарських взаємовідносин, за якої роботодавець передає частину обов'язків по управлінню персоналом спеціалізованій організації, що здатна надавати високоякісні послуги, завдяки використанню сучасних новітніх технологій управління персоналом та наявності у своєму штаті висококваліфікованих спеціалістів [1].

Серед функцій, що найчастіше передаються вітчизняними підприємствами компаніям-провайдерам аутсорсингових послуг, слід відзначити такі:

- підбір та відбір персоналу;
- навчання персоналу (проведення тренінгів);
- оцінка персоналу (застосування методу Assessment center, програми «Таємний покупець» тощо);
- нарахування заробітної плати (payroll);
- кадрове діловодство та кадровий аудит (експертиза ведення кадрової документації, розробка необхідних кадрових документів, ведення та супровід кадрової роботи на постійній основі чи при перевірках, відновлення кадрової документації та створення кадрового документообігу «з нуля»);
- автоматизація кадрового діловодства, впровадження програмного забезпечення процесу управління персоналом;
- проведення корпоративних заходів, налагодження внутрішньокорпоративних комунікацій [2].

Однією з форм кадрового аутсорсинга є аутстафінг, який, за своєю суттю, є аутсорсингом

одразу декількох функцій, а саме, рекрутингу, кадрового діловодства, ведення бухгалтерії, нарахування та виплати заробітної плати, соціального забезпечення тощо. При такому виді аутсорсингу компанія-провайдер набирає до штату працівників, які фактично працюють (постійно або тимчасово) в іншій компанії-замовника. Також здійснення аутстафінгу передбачає як переведення наявних працівників підприємством-замовником до штату провайдера, так і можливість оренди працівників, підібраних провайдером за задалегідь визначеними критеріями [3]. Аналіз ринку послуг аутстафінгу в Україні, показав, що чимало компаній наразі мають потребу в аутстафінгу. Найчастіше цими послугами користуються торговельні мережі виробничі компанії, зокрема фармацевтичні та підприємства харчового, логістичного, тютюнового сегменту тощо. Серед компаній-провайдерів аутстафінгових послуг в Україні найбільш відомими та успішними є «Vlagoda», «Вікторія», «Профіт-консул», «Тренінг Групп», «Арміда», Група компаній «Рост» тощо. Зазвичай ці компанії надають цілий комплекс послуг, який включає аутсорсинг, аутстафінг та рекрутинг. Окрім компенсації заробітної плати працівника та податкових виплат, вартість аутстафінгу персоналу включає винагороду провайдера, яка встановлюється за домовленістю сторін та залежить від вимог, що пред'явлені до працівників, їх кількості тощо. Так, наприклад, винагорода може бути у вигляді фіксованої суми або фіксованого відсотку від мінімальної заробітної плати чи заробітної плати конкретного працівника.

Одним з новітніх методів формування персоналу є краудсорсинг, який, на відміну від аутсорсингу, передбачає передачу роботи не професіоналам, а низькооплачуваним або неоплачуваним любителям-професіоналам, які отримують завдання зазвичай через мережу Інтернет та витрачають на її виконання свій вільний час. Це дозволяє зменшити фінансові витрати на виконання певних функцій та залучати небайдужих і зацікавлених осіб. Найвідомішими прикладами краудсорсингу є вільна енциклопедія «Вікіпедія», що пропонує користувачам самим редагувати статті, або компанія «Procter & Gamble», яка на сайті «InnoCentive» публікує проблеми, які вона не може вирішити сама, пропонуючи натомість великі грошові винагороди понад 160 тисячам осіб, які є неофіційними безкоштовними співробітниками компанії [4].

У разі, коли необхідно знайти людей, які б вирішально вплинули на бізнес компанії, здатних визначити стратегію розвитку й забезпечити її реалізацію, використовуються сучасні методи рекрутингу, як хедхантинг та executive search. Хедхантинг – це виявлення та залучення в організацію сильних кандидатів, які самостійно не шукають перспективну роботу. Даний метод не слід розглядати лише як «переманювання», оскільки він включає в себе взаємопов'язані послідовні операції, які формують складний бізнес-процес.

Executive Search є досить дорогим методом залучення персоналу, оскільки передбачає широкомасштабне дослідження ринку праці з метою прямого пошуку фахівця, що відповідає вимогам вакансії. Ця послуга передбачає надання клієнтові одних з найкращих фахівців на ринку праці.

Сьогодні на зміну традиційним агентствам executive search приходять команди нового покоління. Особливістю їхнього підходу є обов'язкове розуміння контексту. Клієнтові потрібно бачити картину свого бізнесу в цілому: у чому його сильні та слабкі сторони, яка організаційна структура, чи єдина команда керівників, чи достатньо вони активні в залученні кращих фахівців галузі. І, звичайно, клієнтові важливо знати, які у нього є ресурси для досягнення успіху, який план роботи в цьому напрямі. Сучасні експерти з executive search повинні адаптувати свою роботу під потреби конкретного клієнта. Вони глибоко занурюються в його галузь і бізнес, аналізують корпоративну культуру. Крім того, потрібний проактивний підхід – важливо стежити за кращими фахівцями ринку. Знайшовши лідерів вищого калібру, які можуть активно рухати компанію вперед і розробляти ефективні стратегії, експерти з executive search викликають прихильність до себе, постійно підтримують зв'язок і таким чином конвертують цікавість потенційного кандидата в справжню зацікавленість, створюючи тим самим мережу потенційних кандидатів [5].

Таким чином, економічний досвід накопичив велику кількість методів формування персоналу, серед яких чимало є інноваційними. Наявне розмаїття методів, які постійно вдосконалюються, дозволяє їх застосувати на різних вітчизняних підприємствах з урахуванням особливостей їх управлінської діяльності у сфері залучення персоналу. Ефективне володіння сучасними методами формування персоналу дозволить вітчизняним підприємствам здійснювати залучення і відбір найцінніших людських ресурсів.

Список літератури

1. О. О. Нестерова. Аутсорсинг кадрових процесів в системі управління підприємством. [Електронний ресурс]. Доступно: www.rusnauka.com/4_SND_2009/Economics/40501.doc.htm. Дата звернення: 10.03.2018
2. О.В. Ачкасова, Особливості застосування кадрового аутсорсингу на підприємстві, *Матеріали Міжнародн. наук.-практ. конф. «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика»*, – (Харків, 26-27 березня 2015 р.). С.221-223, 2015.
3. О.В. Ачкасова, Організаційні та правові аспекти здійснення аутстафінгу в Україні, *Проблеми економіки*. № 2, с. 95–99, 2014.
4. Краудсорсинг. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Краудсорсинг>. Дата звернення: 10.03.2018
5. Хедхантинг по-новому. Как меняются подходы к поиску эффективных управленцев. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://delo.ua/lifestyle/hedhanting-po-novomu-kak-menjajutsja-podhody-k-poisku-effektivny-330358/>. Дата звернення: 10.03.2018

