

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

НТУ «Дніпровська політехніка»

Сачук Анастасія Сергіївна

Науковий керівник: к. е. н., доц. Касьяненко Лілія Володимирівна

Часи йдуть, технології змінюються і люди теж. З кожним разом керівництву доводиться вигадувати нові способи комунікацій з персоналом. Розглянемо сучасні технології управління та підбору персоналу.

«Інвестори в Людей» чи Investors in People – нові системи управління, які інтегрують планування людських ресурсів у корпоративне планування управління, глобальну якість управління людськими ресурсами, мову для взаємодії керівників і організаційних працівників для досягнення успіху в цілях і завданнях компанії [1].

НІHRM (high involvement approach to HRM або НІHRM) має популярність у зарубіжній науковій літературі. Доведено, що широкий спектр методів управління високою залученістю, таких як самокеровані команди, схеми заохочувальної оплати праці та навчання, яке забезпечує роботодавець, сприяє підвищенню продуктивності та фінансових показників фірм. НІHRM системи прагнуть «завоювати серця і уми» співробітників, а не через ціпок добиватися виконання правил праці. Особливість HRM в тому, що одночасно підвищується здібності, мотивація і можливість для свого внеска у спільний результат [1].

Mystery Shopping допоможе перевірити персонал на лояльність. Для цього слід наняти агентів які зімітують зовнішній контакт та оцінять персонал на лояльність. Технологія Mystery Shopping покаже наскільки ваші люди лояльні до вас. Також чи не роблять вони аморальні дії, які шкодять компанії [1].

Кваліфіковані співробітники - скарби на ринку праці, за цих людей компанії готові боротися усіма силами. Ті самі три слони, що тримають гостре око роботодавця - скринінг, рекрутинг і хедхантинг.

Хедхантинг - заключається в цілеспрямованому підборі персоналу з потрібними знаннями і залучення найцінніших, і перспективних кадрів. В цій технології використовується не дуже чисті дії - переманювання конкретного фахівця з однієї організації в іншу. Це спосіб підбору особливо цінних, «штучних» фахівців.

Скринінг – «поверхневий підбір», підбір кадрів за допомогою формальних ознак: освіти, віку, роду, досвіду роботи. Скринінг закриває зазвичай низькі вакансії. Здійснює пошук необхідного допоміжного та обслуговуючого персоналу нижньої ланки, враховуючи формальні ознаки: стать, вік, освіту, досвід роботи тощо. Кадрові агентства отримують резюме кандидатів і віддають їх замовнику, який сам приймає рішення щодо підбору персоналу.

Рекрутинг – «поглиблений підбір», який враховує особистісні характеристики і ділові якості претендента. Здійснюється рекрутинговими агентствами для підбору фахівців середньої ланки. За допомогою рекрутингу кадрові агентства здійснюють пошук кваліфікованих фахівців “middle class” з

урахуванням вимог до особистісних та професійних якостей кандидатів, використовуючи наявність бази [2].

Executive Search – метод підбору персоналу, на керівні посади та фахівців рідкісних професій. Відміною рисою Executive Search від рекрутингу є ініціативний пошук кандидатів. Цей підхід люблять використовувати кадрові та консалтингові агентства. Використовуючи Executive Search шукають кращого з «turn off» кадрів, а за допомогою звичайного підбору персоналу – кращого кандидата з «turn on», які шукають роботу. У першому випадку потрібен топ-менеджер, від якого залежать успіх і розвиток компанії.

Проаналізувавши вищезазначені технології в управлінні персоналом можна зробити висновок, що варіантів з підбору персоналу не мало і з часом однозначно технік буде більше. Необхідно завжди досліджувати ситуаційний аналіз ринку, щоб першими користуватися інноваційними технологіями. Різноманітність дає нам можливість випробувати не одну техніку, а безліч і обирати найбільш ефективні.

Перелік посилань

1. Шкробот М.В. Сучасні технології управління персоналом. Навчально-методичний комплекс дисципліни. Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського. URL:

https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/49846/1/Suchasni_2022.pdf

2. Кісіль З.Р. Основи управління: посібник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 232 с. URL:

<https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/3915>