

РОЗРОБКА ІНСТРУМЕНТАРІЮ ХЕДХАНТИНГУ В УПРАВЛІННІ ПРОЦЕСОМ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

***БАЗАЛІЙСЬКА Н.П., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
МІЗЮК С.В., СТУДЕНТ,
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ***

Максимально ефективне використання персоналу є одним із найважливіших факторів успіху діяльності підприємства. Персонал – це той ключовий ресурс, від якого залежить продуктивність функціонування підприємства загалом. Через це виникає необхідність впровадження управління персоналом, здатного сформуванати середовище, в якому буде сповна реалізуватися трудовий потенціал, розвиватимуться здібності працівників, зростатиме рівень задоволеністю своєю працею.

Проте рівень роботи з персоналом сьогодні не відповідає завданням кардинальної перебудови управління економікою, впровадження в життя активної соціальної та кадрової політики.

Керуючи кадровими процесами керівництво може дотримуватися одного з варіантів. Перший – самим вирощувати грамотних і кваліфікованих кадрів. Другий варіант – хедхантинг. Менеджерам варто визначитися з можливостями фінансування обраних варіантів.

Використовуючи технологію хедхантингу, ми виходимо на ринок людського капіталу в пошуках лімітованого ресурсу – інтелектуального капіталу, який прямо впливає на конкурентоспроможність підприємства, його капіталізацію, репутацію і швидкість отримання поставлених завдань, а й коштує чимало.

Підбір персоналу для будь-якого підприємства є дуже відповідальним і складним процесом, який неможливий без дотримання певного алгоритму, який використовується незалежно від використовуваних технологій підбору кадрів (рис. 1). На рисунку 1 зазначено основні характеристики цих трьох сучасних технологій підбору персоналу [1, с. 111].

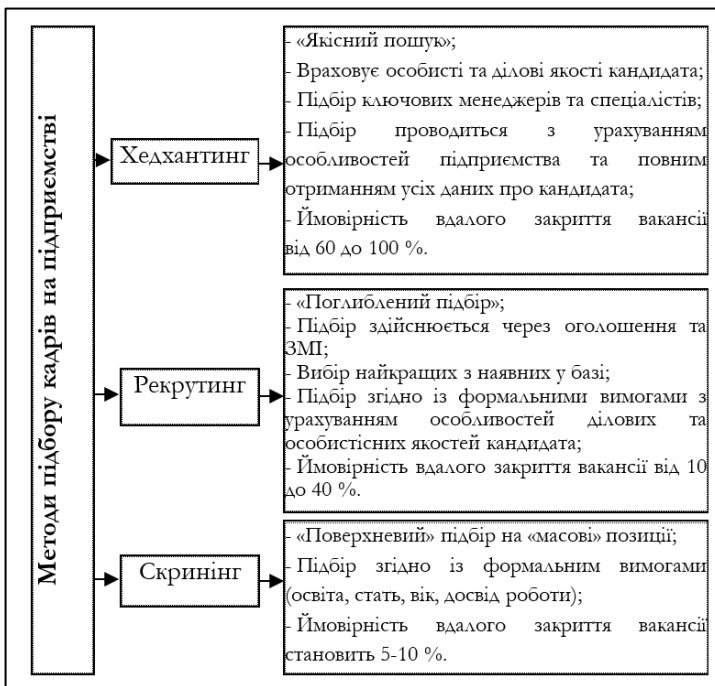


Рис. 1. Основні характеристики сучасних технологій підбору персоналу на підприємстві

Хедхантинг – це метод підбору рідкісних, ключових та високопрофесійних спеціалістів з унікальними компетенціями (наприклад, керівників підприємств, топ-менеджерів, юристів, бухгалтерів, фахівців рідкісних спеціальностей та ін.) [2, с. 7]. Застосування такої технології передбачає точне врахування потреб підприємства та проводиться шляхом прямого контакту з потенційним працівником або шляхом нетворкінгу.

Хибним є уявлення про хедхантинг як виключно «переманювання» потрібного кандидата. Хедхантинг не обмежується лише «полюванням за головами», його необхідно розглядати як складний бізнес-процес, що включає в себе сукупність послідовних взаємопов'язаних операцій і процедур.

Основними етапами даного процесу є: глибокий аналіз діяльності компанії та її ринку, аналіз потреб у персоналі, визначення зони пошуку кандидатів, «вербування» потенціального працівника, організація і проведення співбесіди з консультантами і роботодавцем, і,

нарешті, безпосередньо укладення контракту та гарантійний супровід обраного кандидата на робочому місці.

Саме процесний підхід до реалізації процедур хедхантингу забезпечує ефективне досягнення мети – підбір висококласного спеціаліста. Сьогодні зростає попит на хедхантинг. Очевидно, що зараз бізнес-середовище розвивається швидше, ніж 5-7 років тому, глобалізація прискорює цей процес, у зв'язку з цим посилюється конкуренція на різних ринках. Ключових менеджерів не вистачає для виконання різномірних завдань.

Хедхантинг допомагає хорошим фахівцям зрозуміти, чого вони варті. Багато компаній не цінують своїх співробітників, використовують їх як робочий матеріал, ніяк не цікавлять, не спонукають їх, що кілька аморально. Погодьтеся, простіше звинуватити сам метод, ніж постаратися зробити комфортним робоче місце, збільшити заробітну плату, створити сприятливу атмосферу в колективі, стимулювати розвиток і надавати більш широкі професійні перспективи, удосконалити соціальний пакет і т.д. хедхантинг надає можливість перейти на більш влаштовується роботу, в цьому нічого поганого немає.

Література.

1. Шишуліна В.О. Новітні підходи до залучення кадрових ресурсів. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2016. № 3. Т. 2. С. 111-117.
2. Гавкалова Н.В. Кадровий потенціал як основа розвитку кадрового менеджменту. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики*. 2014. № 3. С. 7-15.

ДОВОЄННІ ТА ПОВОЄННІ ПЕРСПЕКТИВИ ПЛАНУ МАРШАЛАА ДЛЯ УКРАЇНИ: АКЦЕНТИ В ОПОДАТКУВАННІ

**БАРАБАШ А.В., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ САДІВНИЦТВА**

Україна як країна з високим, але нереалізованим, потенціалом вже давно привертає увагу міжнародної спільноти. Її особливого звучання риторика західних країн набула після 2014 року, під час початку збройного конфлікту.

Перші згадки про «План Маршалла» для України зафіксовані у 2007 році. Серед його пріоритетів – боротьба з бідністю за рахунок розвитку мікропідприємництва, швидкісний і доступний інтернет по