

Секція: Економіка і управління підприємством

Базалійська Наталія Петрівна

кандидат економічних наук, доцент

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

ІННОВАЦІЙНА HR-ТЕХНОЛОГІЯ ХЕДХАНТИНГУ В БІЗНЕС-ЕКОНОМІЦІ ПІДПРИЄМСТВА

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 те виникає необхідність впровадження управління персоналом, здатного сформувати 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. У практику кадрових служб слабо впроваджуються наукові методи оцінки, розстановки і підготовки кадрів з використанням результатів наукових досліджень. Ефективний процес підбору персоналу особливо важливий для кожного підприємства, адже саме від раціональної укомплектованості підприємства персоналом залежить його продуктивність, конкурентоспроможність і, звичайно, прибутковість.

Тому актуальною є розробка та використання сучасних HR-технологій підбору персоналу на вітчизняних підприємствах. У будь-які часи, а особливо в кризові моменти, комерційні структури намагаються оптимізувати витрати і при цьому збільшити ефективність роботи. Одним з

ключових моментів при вирішенні таких завдань виступає кадрове питання.

Термін «HeadHunting» має англійське походження і перекладається, як традиційний метод цілеспрямованого і прямого пошуку висококваліфікованих фахівців (head – голова і hunter – мисливець) [1]. Цей процес має на увазі «переманювання» ключових працівників від однієї компанії до іншої. Такі фахівці представляють «золотий» резерв організації, адже саме завдяки їх геніальним розробкам і ідеям вона успішно розвивається, завойовуючи лідерські позиції. Кількість дійсно талановитих фахівців на сьогодні невелика, за кожним з них пильно спостерігають і саме вони стають мішенню мисливців за головами.

Хедхантер шукає фахівця з двох заздалегідь заданим критеріям: маючи дані про ім'я та прізвища співробітника або ж просто володіючи інформацією про вимоги до нього. Таким чином, компанія переманює до себе найбільш талановитих фахівців, топ-менеджерів, успішних професіоналів, які з перших днів роботи будуть приносити компанії прибуток. Замовниками для хедхантерів зазвичай є процвітаючі компанії, які займають лідируючі позиції на ринку, адже послуги для хедхантерів є зовсім дешевими [2, с. 14].

З метою удосконалення бізнес-процесу управління персоналом підприємства на засадах хедхантингу пропонується розробка інструментарію хедхантингу в управлінні персоналом, що передбачає собою алгоритм дій, способи і етапи підбору.

Підбір персоналу для підприємства дуже складний і довгий процес, тому пропонується алгоритм дій при прийнятті рішення про використання хедхантингу (рисунок 1).

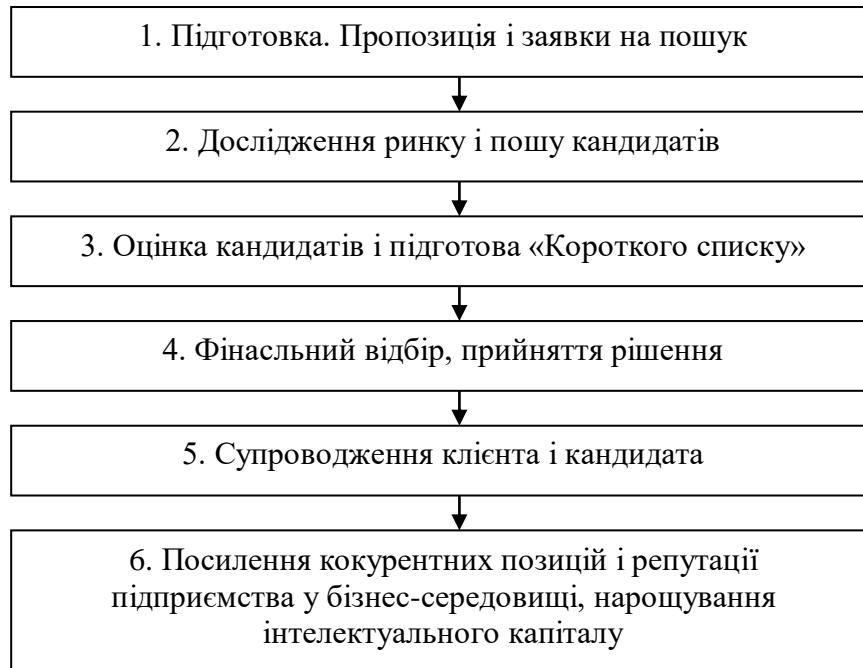


Рис.1. Алгоритм прийняття рішень при використанні інноваційної HR-технології хедхантингу як елемента удосконалення бізнес-процесу підбору персоналу на підприємстві

Необхідною умовою забезпечення прибутку, за рахунок застосування кращих процедур та методів відбору персоналу, є вибір критерію для порівняння. З цього приводу існують різні наукові підходи.

З метою удосконалення управління персоналом підприємства на засадах HR-технології хедхантингу пропонується розробка інструментарію хедхантингу в управлінні персоналом, що передбачає собою алгоритм дій, способи і етапи підбору.

Особливою областю HR-технології хедхантингу, яка вимагає досконалих знань кандидатів і сучасного ринку є пошук керівників вищої ланки. Існує кілька етапів пошуку необхідних кандидатів.

Один із них заснований на пропозиції Д. Купера, та А. Робертсона, що полягає у визначенні за базовий критерій, обсяг прибутку, який підприємство очікує отримати за умови повністю випадкового відбору персоналу, тобто без урахування особистих умінь, навичок та здібностей. Сутність цього полягає в тому, що за відбору, при якому ігноруються

особистісні відмінності, у порівнянні працівників більшість із них отримує середній бал за шкалою оцінки якості їх роботи. Лише невеликий відсоток працівників отримують бал, нижчий або вищий за середні показники. Саме такому розподілу буде відповідати продуктивність праці, якщо при відборі не враховувати особистість працівника. Згідно такого підходу ефективний відбір кадрів визначається числом кандидатів на посаду, та наскільки їх більше ніж вакансій. За ситуації в якій у підприємства не буде вибору серед кандидатів, оцінки якості працівників дійсно будуть розташовані на кривій нормального розподілу (співвідношення 1:4). Однак, за можливості вибору між мінімум чотирма кандидатами можна передбачати, що відбір принесе прибуток підприємству. Тобто в ситуації ідеального відбору частка відібраних працівників із маси претендентів буде складати близько 0,25. У такому випадку є можливість залучити в організацію лише 25 % кращих працівників, які на 25 % будуть продуктивніше працювати. Відповідно при співвідношенні кількості кандидатів та відібраних працівників 1:1 потенційного додаткового прибутку від процедур відбору не буде. Вірогідність того, що відібраний кандидат буде з числа найкращих відповідає валідності методу відбору. Розраховується такий потенційний прибуток, виходячи зі співвідношення між середньою оплатою та середньою продуктивністю праці (SDv), що встановлені Хантером та Шмідтом корисність виконаної роботи складає від 40 % до 80 % від середньої заробітної плати для кваліфікованих робіт, це залежить від характеру роботи, хоча закордоном підприємства зазвичай, при оцінці продуктивності праці персоналу, спираються на базову цифру 40 % [3].

Формування високопрофесійного штату – це запорука надійної роботи підприємства взагалі, адже саме від компетентності працівників ланки управління залежить правильність і раціональність роботи всього персоналу. Тому спеціалісти, які приймають рішення у формуванні основного штату підприємства, мають на меті удосконалити існуючий

досвід підбору кадрів за рахунок використання новітніх методів підбору кадрів, в тому числі запровадження інноваційної HR-технології хедхантингу. Головним стратегічним елементом у підборі кадрів виступить мотиваційне ядро особистості і певний набір соціально-психологічних якостей особистості, які будуть відповідати профілю роботи на окремому підприємстві. Труднощі, які пов’язані з нестабільністю зовнішнього середовища, економічним зростанням і збільшенням фінансового ризику діяльності підприємств, визначають необхідність життєздатності підприємства, яке здебільшого залежить від компетентності суб’єктів управління, їх знань, їх здатності до прийняття та реалізації стратегічних рішень, забезпечення балансу інтересів учасників корпоративного управління з інтересами підприємства. Саме набір цих якостей повинен враховуватися при проведенні бізнес-процедури інноваційної HR-технології хедхантингу на підприємстві.

Література

1. Науменко Л. М. Хедхантинг в управлінні персоналом на етапі сучасного розвитку економічної науки / Л. М. Науменко. URL: <http://intkonf.org/naumenkolm-hedhanting-v-upravlinni-personalom-na-etapi-suchasnogorozvitku-ekonomichnoyi-nauki/>
2. Білорус Т. Формування кадрового резерву підприємства на основі методу таксономії / Т. Білорус // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2018. № 4(199). С. 12-19.
3. Маслюковская И. Этика хедхантинга: пикантные нюансы профессии / И. Маслюковская // Директор по персоналу. 2016. URL: <https://www.hr-director.ru/article/66404-qqq-16-m12-07-12-2016-etika-hedhantinga-pikantnye-nyuansy-professii>.