

УДК 65.014:334.716

ДОСЛІДЖЕННЯ ПОНЯТІЙНО-КАТЕГОРІАЛЬНОГО АППАРАТУ РЕКРУТИНГУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Ващенко Валерія Вадимівна, аспірант ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», м. Маріуполь, valeriavasenko54@gmail.com, +380981101795

Valeria Vashchenko, graduate student, Azov state technical university in Mariupol

V. Vashchenko. The study of concepts and categories of recruitment at the industrial enterprises.

In conditions of intellectualization of the economy, a special place is occupied by personnel of the enterprise. Important is the issue of staffing, because some scientists and heads of enterprises believe that the basis of effective business is its highly qualified staff. Staffing can be carried out by external organizations (recruitment agencies, recruitment agencies, employment centers) and through internal staff rotation. So, on the one hand, recruitment is the process of creating a database of employees, on the other hand is the creation of the procurement procedures and primary selection, and the third is a business process. Today in the Ukrainian labor market is largely copies the economic mechanisms of the Western countries. Accordingly, expanding the number and variety of instruments in the field of recruitment. To attract workers may either on its own or through third-party organizations, therefore, are increasingly expanding their activities staffing and recruiting Agency agencies, labor exchange. Recruiting has recently entered the Ukrainian labour market and ranked it last place. Although the cost of services is considerable, but the result fully meets the needs of the leaders. Recruiting includes certain technologies of personnel selection and enforcement of ethical principles in relation to job applicants, customers, and colleagues with the recruitment market. Recruiting, before they came to a certain branch in the economy of the country has come a long way of its formation.

Ващенко В.В. Дослідження понятійно-категоріального апарату рекрутингу на промислових підприємствах.

В умовах інтелектуалізації економіки особливе місце посідають кадри підприємства. Актуальним стає питання формування персоналу, адже деякі науковці та керівники підприємств вважають, що основою ефективного бізнесу є саме висококваліфікований персонал. Формування персоналу можна здійснювати як за допомогою зовнішніх організацій (кадрових агентств, рекрутингових агентств, центрів зайнятості), так і в результаті внутрішньої кадрової ротації. Так, з одного боку, рекрутинг – процес створення бази даних про працівників, з іншого боку – це створення процедури залучення та первинного підбору, а з третього – бізнес-процес. На сьогоднішній день на українському ринку праці значною мірою копіюються економічні механізми західних країн. Відповідно розширюється кількість і різновид інструментів у сфері набору кадрів. Залучити працівників можливо як власними силами, так і за допомогою сторонніх організацій, тому все більше розширюють свою діяльність кадрові та рекрутингові агентства, трудові біржі. Рекрутинг нещодавно увійшов на український ринок праці та посів на ньому чи не останнє місце. Хоча вартість послуг є значною, але результат повністю задовольняє потребам керівників. Рекрутинг включає певні технології підбору персоналу та обов'язкове виконання етичних принципів відносно кандидатів на роботу, замовників та колег з рекрутингового ринку. Рекрутинг, перш ніж прийшов до певної гілки в економіці країни, пройшов довгий шлях свого становлення.

Ващенко В. В. Исследование понятийно-категориального аппарата рекрутинга на промышленных предприятиях.

В условиях интеллектуализации экономики особое место занимают кадры предприятия. Актуальным становится вопрос формирования персонала, ведь некоторые ученые и руководители предприятий считают, что основой эффективного бизнеса является именно высококвалифицированный персонал. Формирование персонала можно осуществлять как с помощью внешних организаций (кадровых агентств, рекрутинговых агентств, центров занятости), так и в результате внутренней кадровой ротации. Так, с одной стороны, рекрутинг – процесс создания базы данных о работниках, с другой стороны – это создание процедуры привлечения и первичного отбора, а с третьего – бизнес-процесс. На сегодняшний день на украинском рынке труда в значительной мере копирует экономические механизмы западных стран. Соответственно расширяется количество и разнообразие инструментов в сфере набора кадров. Привлечь работников возможно как собственными силами, так и с помощью сторонних организаций, поэтому все больше расширяют свою деятельность кадровые и рекрутинговые агентства, трудовые биржи. Рекрутинг недавно вошел на украинский рынок труда и занял в нем не последнее место. Хотя стоимость услуг является значительной, но результат полностью удовлетворяет

потребностям руководителей. Рекрутинг включает определенные технологии подбора персонала и обязательное выполнение этических принципов в отношении кандидатов на работу, заказчиков и коллег с рекрутингового рынка. Рекрутинг, прежде чем пришел к определенной ветви в экономике страны, прошел долгий путь своего становления.

Постановка проблеми. Формування змісту й сутності поняття «рекрутинг» стало предметом досліджень багатьох українських та зарубіжних науковців. На сьогодні є багато теоретичних праць стосовно формування сучасного понятійного апарату рекрутингу. Хоча дискусійним залишається означення змісту поняття «рекрутинг».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема формування персоналу є одним із завдань управління персоналом, над вирішенням якої працювали такі науковці як О. Н. Аллін, Н. І. С Альнікова, В. А. Єршов, Х. Т. Г рехем, Р. А. Беннетт, А. Я. Кібанов, П. В. Ж уравльов, С. А. Карташова, Ю. Г. Одегов, Н. К. Маусов та ін.

Мета статті. Дослідження та аналіз теоретичних аспектів рекрутингу персоналу на промисловому підприємстві.

Результати дослідження. Якщо звернутися до словника, то підбір і набір кадрів – це одна з основних функцій управлінського циклу, яку виконує керуючий орган підприємства [1, с. 96]. Щодо відбору персоналу, то за зміст його розглядають як частину процесу наймання персоналу, пов'язану з видокремленням одного або кількох кандидатів на вакантну посаду серед усіх претендентів на посаду. Відбір кандидата в загальному випадку потрібно розглядати як процес відбору кого-небудь завстановленими критеріями із загального числа працівників, які відповідають параметрам [1, с. 226]. Поняття «відбір персоналу»: це процес відбору кандидатів з необхідними кваліфікаціями для заповнення позицій на підприємстві [8, с. 62]. У словнику [2, с. 253], термін «відбір персоналу» розглядається як один з процесів рекрутингу, але цю думку не простежується у науковій літературі, оскільки більшість авторів керуються виключно своїм тлумаченням. Проаналізуємо ці поняття в табличному вигляді (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Порівняльний аналіз ключових дій підбору та відбору персоналу

Підбір персонал	Відбір персоналу
1	2
Система доцільних дій з залучення кандидатів	Заходи та дії з виявлення відповідності кандидата
Процес відбору відповідних кандидатур	Процес раціонального вибору кандидата
Етап процесу заповнення вакансій	Процес вивчення якостей кандидата
Метод вибору кандидата	Процес оцінювання претендента
Створення резерву кандидатів	Виділення претендентів
Процедура створення резерву	Оцінювання якостей претендента
Визначення якостей претендента	Оцінювання кандидатів

Як свідчить порівняльна таблиця, сутність дій обох понять принципово різні. Таким чином, ототожнювати дані поняття неправомірно, адже вони принципово відмінні за своїм змістом. Дані поняття є елементами етапів рекрутингу персоналу. Так, спочатку рекрутер отримує замовлення від підприємства-замовника, потім аналізує кадровий ринок, складає список потенційних кандидатів – реалізує підбір кандидатів, проводить набір за цими заявками, відсіювання за допомогою спеціальних методик, а далі вже відбір кандидата та представлення його замовникові. Даним питанням частково займалися такі науковці як О. Свергун [11], В. В. Репін [12], Є. Г. Єліферов [13], С. В. Шекшня [14]. Залучення персоналу – це бізнес вищого керівництва, тому що займає значну частину бюджету часу першого керівника [13]. Перевтілення працівників в ключову виробничу силу сучасної економіки перекладає вантаж відповідальності за якість персоналу підприємства на його першого керівника, що може задовольнятися делегуванням цього

процесу відділові людських ресурсів.

Можна зробити висновок, що завдяки комунікаційним процесам, залучаючи на підприємство якісний склад персоналу, керівник впливає на саму вартість підприємства. Тому саме якісний підбір персоналу, саме вміння залучати людей визначає подальший розвиток бізнесу. За іншим висновком, рекрутинг – це комунікативна бізнес-діяльність, де саме в процесі управління інформаційними ресурсами та інформаційними потоками, використання відповідних знань та вмінь, щодо комунікативних процесів синергетично досягаються цілі підприємства. Також можна виділити три основних види бізнесу: торговопосередницький; виробничий та бізнес на основі надання послуг. Отже, рекрутинг по своїй сутності є бізнес-процесом, тому що він є джерелом надання послуг з підбору персоналу. Стосовно бізнес-процесу, він є цілеспрямованою сукупністю взаємопов'язаних видів діяльності (послідовність робіт), що за певною технологією перетворює входи та виходи, які представляють цінність для споживача» Здійснення процесу рекрутингу, потребує певну послідовність дій. Так, наприклад, спочатку рекрутер отримує замовлення, потім аналізує кадровий ринок (шукає потенційного працівника, використовуючи відповідні методи), далі відбувається процес набору, відсіювання та безпосередній відбір кандидата. Подібно до бізнес-процесу, на вході рекрутер одержує замовлення, на виході – надання працівника клієнтові. Під час здійснення бізнес-процесу рекрутингу визначають певний кадровий склад (існує спеціальний підрозділ, на послідовних дій та несе безпосередню користь споживачу, надаючи якісний персонал. Правильний вибір кандидата може допомогти збільшити продуктивність праці, прибуток та підвищити мотивацію і лояльність працівників. У свою чергу, неправильний вибір – може призвести до високої плинності кадрів (звідси нестабільність, зниження прибутковості та ін.) або недостатньої компетентності працівників, що також впливає на процес виробництва, а звідси неприбутковість, низька конкурентоспроможність тощо.

Проблеми підбору персоналу висвітлено у багатьох джерелах, проте єдиної точки зору щодо визначення поняття «підбір персоналу» не існує, що й обумовило мету дослідження. Підходи до визначення поняття «підбір персоналу» наведено у (табл. 1.2)

Таблиця 1.2

Наукові трактування поняття «підбір персоналу»

Автори	Визначення
Виноградський М. Д. [1, с.168]	виконання дій служби персоналу для залучення на посаду кандидатів, які мають якості, необхідні для роботи
Єгоршин О. П. [2, с. 49]	процес відбору кандидатів на вакантні робочі місця, виходячи з належного резерву кадрів служби зайнятості та на підприємстві
Карпов О. В. [3, с. 270]	комплекс заходів, що спрямовані на виділення осіб, які за своїми психологічними та фізіологічними якостями, станом здоров'я найбільш придатні до навчання та трудової діяльності за конкретною професією
Кібанов А. Я. [5, с. 314]	перелік дій, спрямованих на залучення кандидатів, які мають якості, необхідні для підприємстві
Крушельницька О. В. [6, с. 83]	система заходів, які здійснює підприємство з метою залучення працівників певної кваліфікації, кількості для досягнення своїх цілей
Михайлова Л. І. [7, с. 60]	процес пошуку кваліфікованих спеціалістів та переконання їх звернутися за роботою в організацію
Самігін С. І. [9, с. 183]	процес вивчення професійних якостей претендента
Хміль Ф. І. [10, с. 203]	процес пошуку потенціальних працівників і формування бази даних про них для подальшого залучення на вакантні або ті, що стануть

	вакантними, посади і робочі місця
Філіна Ф. М. [11, с. 90]	сукупність дій, спрямованих на залучення кандидатів, які мають професійні та кваліфікаційні якості, необхідні для досягнення цілей підприємстві

Спільною рисою між поняттями є те, що підбір персоналу визначається як перелік дій, спрямованих на залучення необхідного кандидата для підприємства. Найбільш конструктивно процес підбору персоналу інтерпретують Самигін С. І. [9] та Філіна Ф. М. [11]. Самигін С. І. даний процес визначає через вивчення якостей претендента, які необхідні саме для певної посади; Філіна Ф. М., у свою чергу, конкретизує, що якості кандидата повинні сприяти досягненню цілей підприємства.

Узагальнюючи наукові підходи до визначення поняття рекрутинг, можна зробити висновок, що рекрутинг - це сукупність дій, спрямованих на пошук та визначення осіб, які за своїми професійними, психологічними та фізіологічними якостями відповідають посаді.

Висновки. Дослідивши основні поняття рекрутингу персоналу промислового підприємства можна зробити висновок що, відбір персоналу – це процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його придатності для виконання обов'язків на певному робочому місці або посаді і вибору з сукупності претендентів найбільш відповідного з врахуванням відповідності його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей і здібностей характеру діяльності, інтересам підприємства, а особисто працівника. Визначено складові відбору персоналу, а саме: аналіз наявності вакансії, здійснення відбору персоналу на підприємстві, адаптація відібраних кандидатур, а також надано узагальнююче поняття «рекрутингу»: рекрутингу це комунікативний бізнес-процес, який відрізняється від існуючих тим, що об'єднує в систему доцільні дії з пошуку, набору, відбору, оцінюванню та створенню резерву кандидатів з метою реалізації здібностей та можливостей спеціалістів, щодо досягнення цілей підприємства.

Список використаних джерел :

1. *Англо-русский тематический словарь.* – Харьков : Изд. центр «Единорог», 1995. – 512 с.
2. Качан К. П. *Управление трудовыми ресурсами / К. П. Качан, Д. Г. Шушпанов.* – К. : Юридична книга, 2005. – 359 с.
3. Лаврінченко О. В. *Суспільні відносини з добору кадрів як складник предмета галузі трудового права: дискусійні аспекти правової характеристики та механізму їхньої реалізації// Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності.* – 2009. – № 3. – С. 174–182.
4. Божанова В. Ю., Русінко М. І. *Вплив розвитку консалтингу на підвищення ефективності організаційного процесу на підприємстві // Економічний простір.* – 2008. – № 12/2. – С. 35–40.
5. Иванов А. Е. *Как закрыть вакансию. Организатор рекрутера / А.Е. Иванов.* — Москва : Вершина, 2006. – 224 с.
6. *Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уориера.* – СПб. : Питер, 2002. – 1200 с.
7. Бакирова Г. Х. *Управление человеческими ресурсами.* – СПб.: Речь, 2003. – 152 с.
8. Аллин О. Н., Сальникова Н. И. *Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала.* – М. : Генезис, 2005. – 248 с.
9. Егоршин А. П. *Управление персоналом : учебник для вузов. -4-е изд., испр.* – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 720 с.
10. Грэхем Х. Т., Беннетт Р. *Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие для вузов / пер. с англ. под ред. Т. Ю. Базарова и Б. Л. Еремина.* — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 598 с.
11. А. Лухманова, А. Сидорова *Диагностика соискателя: Формирование кадрового состава.* – М. : ООО «Журнал» Управление персоналом. – 2005. – 60 с.
12. Самыгин С. И., Столяренко Л. Д. *Менеджмент персонала.* — Ростов н/д : Феникс, 1997 – 480 с.
13. Розанова В. А. *Психология управления : учебное пособие.* – М.: «Журнал» Управление персоналом. – 2003. – 416 с.
14. Щёкин Г. *Организация и психология управления персоналом : учебно-методич. пособие.* – К.: МАУП. – 2002. – 832 с.

References (BSI):

1. *English-Russian thematic dictionary*. – Kharkov : Publishing House. center "Unicorn", 1995. – 512 p. [in Ukrainian].
2. *Kachan, K. P. the human resources Management*, K. P. Kachan, D. G. Shushpanov. – K. : systematic book, 2005. – 359 p. [in Ukrainian].
3. *Lavrinenko O. V. Susplan vancini s transoms kadru Yak skladnik subject Galus labor law: discusin aspect prabowo characteristics that mehanna HNO realpac// the Problems of promosnastka prabakaran diyalnosti*. -2009. – No. 3. – S. 174-182. [in Ukrainian].
4. *Bozhanova V. Yu., Rusko M. I. Vpliv development consulting napavine efektivnost organzational processes on pdprimstvo // Economic space*. – 2008. No. 12/2. – P. 35-40. [in Ukrainian].
5. *Ivanov A. E. How to fill the vacancy. Organizer recruiter / A. E. Ivanov*. — Moscow : Vershina, 2006. – 224: [in Rossian].
6. *Human resource management / under the editorship of M. Pula, M. Warier*. – SPb. : Peter, 2002. – 1200 p. [in Rossian].
7. *Bakirova G. H. human resource Management*. – SPb.:Speech, 2003. – 152 p. [in Rossian].
8. *Allyn O. N., Salnikova N. I. Personnel for effective business. Recruitment and motivation of staff*. – M. : Genesis, 2005. – 248 p. [in Rossian].
9. *Egorshin A. P. personnel Management : textbook for universities*. -4-e Izd., Rev. – N. Novgorod : NIMB, 2003. – 720 p. [in Rossian].
10. *Graham H. T. and Bennett R. human resource Management:Textbook. manual for universities / per. s angl. under the editorship of T. Y. Bazarova B. L. Eremina*. — M. : YUNITI-DANA, 2003. – 598 p. [in Rossian].
11. *Lukmanova A., A. Sidorov Diagnosis of the applicant: the Formation of cadre*. – M. : OOO "Log" Upravlyayushaya. – 2005. – 60 p. [in Rossian].
12. *Samygin S. I., Stolyarenko L. D. personnel Management*. —Rostov n/d : Feniks, 1997 – 480 p. [in Rossian].
13. *Rozanov, V. A. the Psychology of management : textbook*. – M.: "Magazine" Managing personalom. – 2003. – 416 p [in Rossian].
14. *Shehekin G. Organization and psychology of personnel management :the uchebno-metodich. allowance*. – K.: aidp. – 2002. 832 p. [in Rossian].

Keywords: recruiting, selection, recruitment, candidates, search process, recruitment.

Ключевые слова: рекрутинг, отбор, набор персонала, кандидаты, процесс поиска, найм персонала.

Ключові слова: рекрутинг, відбір, набір персоналу, кандидати, процес пошуку, найм персоналу.