

ЗІНЧЕНКО

Олена Антонівна  
nvo.alta@gmail.com

УДК 658.155

ЗІНЧЕНКО

Дмитро Сергійович

**МІСЦЕ РЕКРУТИНГУ ТА РОЗВИТКУ  
ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ  
ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ  
ПІДПРИЄМСТВА З МЕТОЮ  
ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО  
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ**

**THE ROLE OF RECRUITMENT AND STAFF  
DEVELOPMENT IN THE MANAGEMENT  
OF ECONOMIC DEVELOPMENT OF  
ENTERPRISES WITH THE AIM OF  
INCREASE ITS COMPETITIVENESS**

д.е.н., професор, ДВНЗ  
"Криворізький національний  
університет", кафедра  
фінансів суб'єктів  
господарювання та  
інноваційного розвитку

магістрант, НТУУ "КПІ" ім.  
І. Сікорського

*Стаття присвячена визначенню ролі управління рекрутингом та професійним розвитком персоналу в загальній системі управління економічним розвитком підприємства. Розроблено алгоритм формування такої системи з урахуванням удосконалення підсистеми управління рекрутингом і розвитком персоналу з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства та ефективності його економічного розвитку.*

*Статья посвящена определению роли управления рекрутингом и профессиональным развитием персонала в общей системе управления экономическим развитием предприятия. Разработан алгоритм формирования такой системы с учетом совершенствования подсистемы управления рекрутингом и развитием персонала с целью повышения конкурентоспособности предприятия и эффективности его экономического развития.*

*The article is devoted to defining the role of management recruitment and professional development in the overall management of economic development enterprise. An algorithm for the formation of such a system taking into account the improvement of the management subsystem recruitment and staff development to enhance enterprise competitiveness and efficiency of its economic development is designed.*

**Ключові слова:** управління економічним розвитком підприємства, рекрутинг, розвиток персоналу

**Ключевые слова:** управление экономическим развитием предприятия, рекрутинг, развитие персонала

**Keywords:** management of economic development of the enterprise, recruiting, staff development

## ВСТУП

В сучасних економічних умовах діяльність підприємств, на жаль, не завжди є стабільною. На рівень економічного розвитку підприємств постійно впливає сукупність значної кількості чинників як зовнішнього, так і внутрішнього характеру. З урахуванням відсутності важелів впливу на зовнішні чинники, керівництву підприємств доцільно спрямувати зусилля на використання резервів внутрішнього характеру. З огляду на важливість та значимість ролі кадрового менеджменту у формуванні ефективної системи управління розвитком підприємства, такі питання як удосконалення управління рекрутингом та розвитком персоналу є, з нашої точки зору, нагальними та важливими.

Питання пов'язані з вивченням теоретико-методологічних та методико-прикладних засад економічного розвитку підприємств є широко висвітленими в економічній літературі. Їм присвячено дослідження таких авторів як Самуельсон П., Макконел К.Р., Брю С.Л., Армстронг М., Бойчик І.М., Савицька Г.В., Мочерний С.В., Довбенко М.В.,

Турило А.М., Турило А.А., Василенко В.О. та ін. Однак питання щодо активізації економічного розвитку підприємств шляхом удосконалення рекрутингу та розвитку персоналу на даний момент є недостатньо вивченим.

## МЕТА РОБОТИ

Метою роботи є удосконалення теоретико-методичних підходів щодо управління економічним розвитком підприємства шляхом виокремлення у системі такого управління функцій із підвищення якості рекрутингу та розвитку персоналу.

## МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною та інформаційною основою роботи є наукові праці, присвячені предмету дослідження, матеріали періодичних видань, ресурси Internet та нормативно-правові акти.

Для написання статті використані метод елементарно-теоретичного аналізу та синтезу, метод структурно-логічного аналізу, аксіоматичний та системний методи, методи математичного та знакового моделювання.

## РЕЗУЛЬТАТИ

Питання щодо вивчення сутності та особливостей економічного розвитку підприємств є абсолютно не новим. Його вивченню присвячено праці економістів як з точки зору теоретико-методологічного удосконалення категорійного апарату, так і з точки зору розробки методико-практичного інструментарію щодо підвищення ефективності управління економічним розвитком [1-7 та ін]. Так стосовно визначення поняття «економічний розвиток» автор роботи [2] стверджує, що «поняття "економічний розвиток" можна розкрити, з одного боку, з допомогою висвітлення різних аспектів власне даного процесу, з іншого – на основі порівняння економічного розвитку з такими близькими категоріями, як прогрес, еволюція, модернізація, зростання тощо. Найбільш загальне (філософське) поняття розвитку пов'язується з якісними змінами об'єктів, появою нових суспільних форм, інновацій, а також із трансформацією внутрішніх і зовнішніх зв'язків між цими об'єктами»[2]. У статті [3] економічний розвиток трактується як «процес якісних та кількісних змін господарської діяльності, що дає змогу підприємству підвищувати результативність своєї діяльності шляхом ефективного використання усіх наявних ресурсів.», у монографії [7] – як «економічна складова життєдіяльності підприємства у всіх її формах і проявах на протязі його життєвого циклу, яка здійснюється під впливом екзогенних і ендегенних чинників і зорієнтована на досягнення власниками мети.» [4].

Далі слід приділити увагу практичним аспектам економічного розвитку та виявленню можливих резервів його прискорення.

Наразі існує значна кількість макроекономічних та макроекономічних проблем, що ускладнюють функціонування механізму економічного розвитку підприємства, зокрема такі як: 1) на рівні держави такі соціально-економічні, геополітичні, інституційно-регламентуючі та виконавчо-правові фактори як нестабільність зовнішньополітичної ситуації, відсутність можливості обґрунтовано прогнозувати законодавче регламентування фінансово-кредитної та фіскальної політики країни, низький рівень показників соціально-економічного розвитку економіки України в цілому, нерозвиненість інституту правового захисту суб'єктів підприємницької діяльності у ланцюжку «держава – контролюючі органи – підприємство», відсутність на законодавчому рівні узгоджених нормативних актів щодо сприяння економічному розвитку підприємств незалежно від виду їх діяльності, низький рівень зацікавленості держави у підвищенні рівня економічного розвитку кожного окремого підприємства, корупційні прояви на всіх щабелях управлінського апарату, невідповідність вітчизняної системи управління економічними процесами європейським та загальносвітовим стандартам, практична відсутність дієвого макроекономічного стимулювання залучення іноземних інвестицій (або наявність проблемних місць у механізмі застосування існуючих законодавчих актів, покликаних стимулювати залучення таких інвестицій); 2) безпосередньо на рівні підпри-

ємств такі економічні, фінансові, кадрові, управлінські, організаційні фактори як: недовіра топ-менеджерів підприємства політиці держави щодо захисту фінансово- економічних інтересів підприємств, низький рівень адаптованості системи управління економічним розвитком підприємства до змін екзогенного та ендегенного характеру, значний рівень конкуренції з боку підприємств- монополістів, правова незахищеність інтересів власників підприємства, неможливість сформулювати орієнтири щодо формування стратегії і концепції економічного розвитку підприємства, падіння рівня платоспроможності підприємств-замовників внаслідок інфляції та зниження рівня ділової активності, недостатність кваліфікованого керівного персоналу, відсутність управлінського механізму щодо підвищення якості рекрутингу та розвитку персоналу на всіх рівнях, недостатній рівень досвіду та знань, відсутність систем мотивації формування у персоналу спрямованості на власний інтелектуальний та професійний розвиток, низький рівень співпраці підприємств з організаціями та закладами, що надають освітні послуги з метою професійного розвитку персоналу, практична відсутність дій щодо залучення зарубіжного досвіду щодо підвищення якості рекрутингу та розвитку персоналу, інертність керівництва у питаннях впровадження нових знань та інноваційних моделей управління, тощо.

Ми вважаємо, що в сучасних умовах при відсутності стабільності екзогенних чинників впливу на діяльність та економічний розвиток підприємств, слід зосередити увагу на більш повному та досконалому залученню резервів зростання ефективності та підвищення конкурентоспроможності такого розвитку за рахунок чинників ендегенного характеру.

Так, виходячи із того, що якість кадрового складу підприємства (а особливо складу керівної ланки) є первинним та найвпливовішим ендегенним чинником, що формує всі інші визначальні фактори економічного розвитку, в роботі зосереджено увагу на формуванні системи такого розвитку з акцентами на підвищенні якості рекрутингу та розвитку персоналу.

Слід відзначити, що на будь-якому підприємстві, як у відкритій системі, досягнення основних цілей здійснюється за допомогою оптимального формування відповідної системи управління. В тому числі і за допомогою науково обґрунтованої системи управління економічним розвитком підприємства (рис. 1).

В основу такого управління покладено орієнтири на виконання місії, мети і стратегії підприємства. А система управління персоналом підприємства є повноцінною складовою системи управління економічним розвитком підприємства та підпорядковує собі, в свою чергу, систему управління рекрутингом і розвитком персоналу. Організаційно-економічний механізм управління персоналом підприємства повинен складатися із керованих та керуючих підсистем, характеризувати взаємозв'язок та взаємний вплив всіх складових, визначати мету, предмет, об'єкт, функції тощо.

У зв'язку з тим, що управління економічним розвитком підприємства завжди представляє собою важливо визначити алгоритм управління його економічним розвитком (рис. 2).

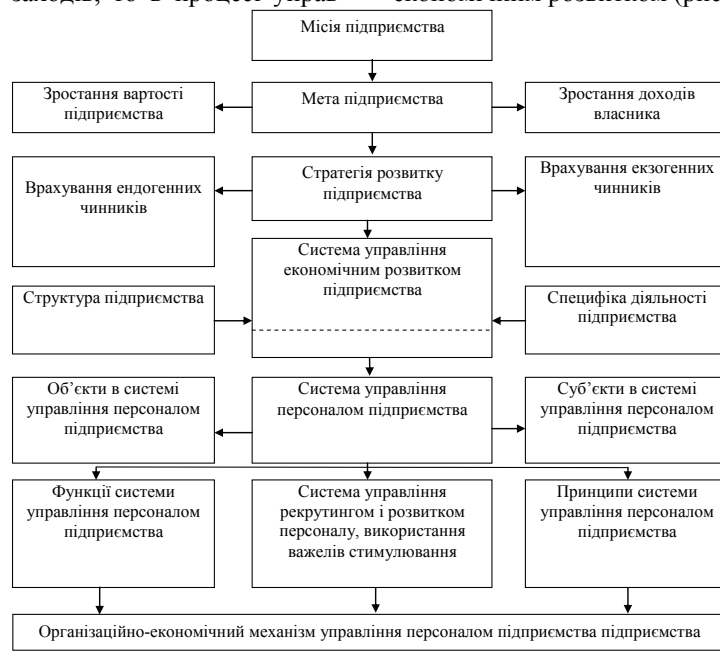


Рис. 1. Визначення ролі та місця управління рекрутингом та розвитком персоналу у загальній системі управління економічним розвитком підприємства

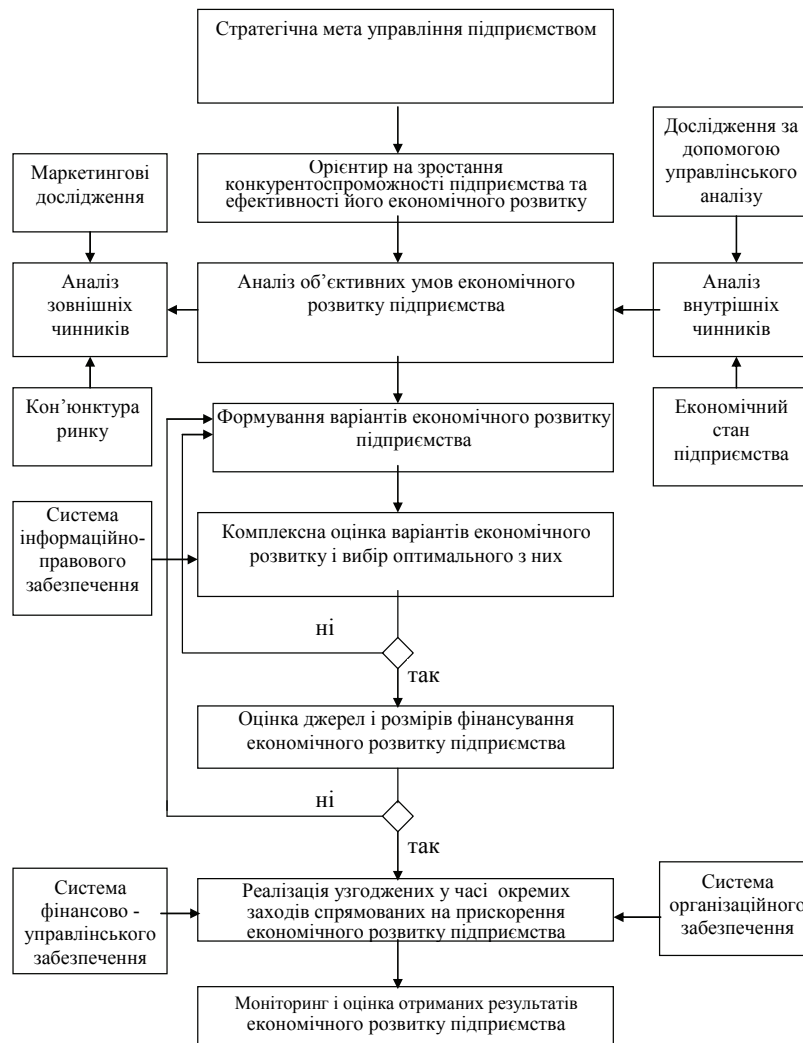


Рис. 2 Алгоритм формування системи управління економічним розвитком підприємства

**ВИСНОВКИ**

Отже, для удосконалення системи управління економічним розвитком підприємства з урахуванням якості рекрутингу та розвитку персоналу розроблено алгоритм формування системи управління економічним розвитком. Також визначено роль та місце управління рекрутингом та розвитком персоналу у загальній системі управління економічним розвитком підприємства

**Список використаних джерел**

1. Економічна теорія: Підручник /С.В.Мочерний, М.В. Довбенко. – К.:Видавничий центр «Академія», 2004. – 856с.

2. Основи економічної теорії: політекономічний аспект [Текст] : підручник для студ. екон. спец. вузів / Г.Н. Климко [та ін.]. - 2.вид., перероб. і доп. - К.: Вища школа : Знання, 1997.- 473с.

3. Мала Н.Т., Грабельська О.В. Економічний розвиток підприємства: планування та моделювання / Н.Т. Мала, О.В.Грабельська // Вісник НУ «Львівська Політехніка». – Л.: Видавництво Львівської політехніки. – 2012. -№739. - С. 22-30

4. Бойчик І.М. Економіка підприємства. Навч.посібник / І.М.Бойчик. -К.:Атіка,2002. – 480с.

5. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства: Навч.посібник. – О.М. Жовна. - К.: Знання, 2007. – 668с.

6. Шараев Ю.В. Теория экономического роста: [учеб пособие для ВУЗов] / Ю.В.Шараев; Гос.ун-т – Высшая школа экономики. – М.:Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006. -254 с.

7. Економічний розвиток структурних підрозділів підприємства: оцінка, механізм, мотивація: монографія / [А.М. Турило, А.А. Турило, Н.В. Романченко, С.В. Святенко ]. – К.: Центр навчальної літератури, 2009. – 303 с.