

Месакуєді Тетяна

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Дяків О. П.)

РОЛЬ HR-МЕНЕДЖЕРА В ФОРМУВАННІ СИСТЕМИ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Провідним чинником ефективного функціонування будь-якої підприємницької структури є правильно підібраний персонал. Здійснення даного процесу в сучасних компаніях найчастіше відбувається вже не керівником відділу кадрів, а людьми більш сучасного напрямку даної діяльності – HR-менеджери (далі HR), що в перекладі з англійської мови означає "людські ресурси". Далі звернемося до історії виникнення даного напрямку в Україні.

Історичними попередниками сучасних HR були кадрові служби і "третє відділення". У радянські часи (1917-1953 рр.) співробітники третього відділення (офіцери та військові) виконували функції революційного нагляду і контролю за робочими, які працювали на фабриках і заводах. За часів відлиги (1953-1960 рр.) їх завдання пом'якшили, проте, потім за часів застою (1960-1985 рр.) повернулися до традиційної задачі "тягнути і не пускати". Основні вимоги тих часів – це "чисті" анкетні дані, партійність з великим терміном, знання інструкцій і ГОСТів, особисті здібності чинити тиск і вплив, здатність бути адептом ієрархічної структури [1].

На сьогодні роль сучасного HR обумовлена низкою загальних функцій, які мають виконувати фахівці даного профілю, а саме:

1. Підбір, відбір і адаптація персоналу;
2. Розвиток персоналу;
3. Мотивація персоналу;
4. Розвиток корпоративної культури;
5. Забезпечення комфортних умов праці та комунікації;
6. Програма соціальної підтримки та захисту персоналу;
7. Розвиток компанії з використанням людських ресурсів;
8. Управління змінами [3].

Кожна з перерахованих функцій має під собою ряд підфункцій і обов'язків, які має виконувати HR. Набір даних функцій залежить від розміру, цілей і завдань тієї чи іншої компанії.

Виходячи із зазначених функцій досить складно чітко визначити позицію HR в системі відбору персоналу. HR є універсальним керуючим, що включає в себе навички наступних спеціальностей:

1. Маркетолог (дослідження ринку людських ресурсів з метою відбору найбільш кваліфікованих працівників, виходячи з цілей і потреб бізнесу);
2. Стратегічний менеджер (виходячи з розвитку сегмента ринку, на якому

знаходиться конкретна організація, передбачати потребу у вузьконаправлених спеціалістах або заявляти про необхідність перенавчання вже наявного персоналу);

3. Психолог (вміти досить добре розбиратися в людях, розуміти їх потреби, проводити мотиваційні заходи з метою найбільш ефективного використання навичок, умінь і знань персоналу).

Як стверджують автори О. Дяків та Ю. Хрустальова «...що HR-менеджер має володіти необхідними здібностями, талантами та компетентністю, щоб реалізувати стратегію управління підприємством в умовах економіки знань» [2, с.67].

Підводячи підсумок, можна зробити висновки про важливу роль HR в системі підбору персоналу. Позиціонувати HR- менеджера можна як:

1. Керуючий процесом відбору та ефективного використання персоналу підприємства;
2. Сполучна ланка між управлінцями вищої ланки і персоналом (виступає провідником ідей, цілей і завдань власників і керуючих, і здійснює контроль за їх досягненням)

Використані джерела

1. История современных HR- менеджеров/ HR-лига. Интернет портал// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hrliga.com/index.php/index.php?module=profession&op=view&id=143>
2. Дяків О. Коучинг у системі розвитку компетенцій HR-менеджера / О. Дяків, Ю. Хрустальова // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України //36. наукових праць – Випуск 22, Тернопіль: Економічна думка, 2017. с. 67-71
3. Что должен и что может HR-менеджер / Национальный союз кадровиков. Интернет портал // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=1581>

Нікітюк Ірина

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Слівінська Н.М).

УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

В умовах мінливої соціально-економічної ситуації питання кадрової політики набувають особливої значимості, оскільки її метою має бути забезпечення оптимального балансу процесів відновлення й збереження чисельного і якісного складу працівників, її розвитку відповідно до потреб організації, вимог чинного законодавства й стану ринку праці [1].

На сьогоднішній день актуальність вивчення проблем управління ефективністю кадрової політики є достатньо вагомою. На думку