

УДК 331.101.39

*Дяченко А. Р., студентка**Науковий керівник: Кравченко Н. В., спеціаліст вищої категорії, викладач-методист, завідувач відділення**Кременчуцький льотний коледж Харківського національного університету внутрішніх справ, м. Кременчук, Україна*

СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

У сучасному світі Humanresources або інакше кажучи управління людським капіталом, тісно пов'язано з побудуванням бізнесу. Зміни вплетені в щоденне життя будь якого підприємства.

Вже досить давно світ зрозумів, що люди – найцінніший ресурс. Раніше відділу кадрів в організації було відведено лише чітко окреслене коло повноважень та задач. Сьогодні тенденція змінилася: обов'язки і можливості, котрі отримала служба управління персоналом значно зросли. Наразі HR – це зв'язуюча ланка поміж компанією та її працівниками, а голова HR має бути одним з основних й найбільш значущих людей в організації.

Функції HR змінювались з роками. Все більша кількість організацій впроваджують HR департаменти, наділяючи цю групу щоразу більшою кількістю обов'язків і повноважень, впроваджуючи зміни, що дають можливість більше ефективно розвиватися компанії. До обов'язків належать: ведення кадрового діловодства, пошук та підбір персоналу, розвиток та навчання працівників, подання звітності до державних органів, адміністрування процесів виплати заробітних плат та багато інших. Все це має одну мету, а саме створити стабільний притік кваліфікованих кадрів, утримання працівників на підприємстві, знаходження нових шляхів мотивування та звичайно забезпечення безпроблемної роботи організації в цілому.

Очікується, що до 2022 року проблема пошуку та утримання кадрів в організації сягне критичного рівня і стане найбільшою проблемою для фахівців сектору HR. В час, коли конкуренція поміж різними підприємствами сягнула високої позначки, боротьба за таланти гостро відчувається на ринку праці.

Чим вища кваліфікація кандидата, тим ширше коло його побажань до запропонованих йому умов. Слід зауважити, що такі вимоги вже досить багато часу не затримуються лише на рівні заробітної плати, що робить «битву за талант» ще більш важкою.

Тому умови в котрих працюють фахівці сектору HR, стають дедалі складнішими кожного року.

Сьогодні роботодавці мають визначати нові канали пошуку. В поле зору потрапили соціальні мережі, до засобів пошуку додаються ярмарки вакансій та рекламні компанії, що дають можливість привернути увагу до компанії.

Чим більш цікаві пропозиції у вакансії розміщеної на різних ресурсах, тим більша кількість відгуків буде отримана. Тому департамент управління персоналом виділяє окрему ланку спеціалістів, а саме рекрутерів. Рекрутер – це спеціаліст який займається пошуком та підбором персоналу, він є посередником між кандидатом та компанією.

Цей спеціаліст відрізняється від інших досить вузьким колом повноважень, але саме він за допомогою різних методів проведення співбесід та оцінювання може знайти необхідну людину за всіма можливими параметрами.

Методів, що використовують рекрутери, велика кількість, зокрема традиційних – це збір даних, інтерв'ю за допомогою засобів зв'язку (дає можливість познайомитися і отримати відповіді на питання по резюме), співбесіда (найбільш важливий етап, що дає можливість особистого контакту) тестування, професійні опитування та перевірка вмінь та інші, а також більш сучасні такі як: скринінг (швидкий відбір кандидатів, за формальними ознаками), хедхантинг (вербування спеціалістів, що працюють на іншу компанію, прелімінарінг (залучення молодих спеціалістів та студентів, без досвіду з можливістю подальшого працевлаштування) та ін.

Але лише за умови правильного їх використання та аналізу, з поміж сотні кандидатів, можна знайти одного, що зашиться надовго.

Основне, що змінилося за останні п'ять років на ринку праці – це відношення працівників та роботодавців. Відтепер компанія має вирізнятися з поміж решти, щоб зацікавити майбутнього працівника.

На сьогодні недостатньо запропонувати високий рівень доходу, працівники нового покоління шукають можливість поєднання роботи та особистого життя. Можливості подорожувати, працювати дистанційно, харчуватися за рахунок компанії, отримувати бонуси за здоровий спосіб життя, отримувати компенсації за спортивні зали, мати можливість навчатися за рахунок роботодавця і не тільки на теренах України, а і за її межами. Якщо ще декілька років назад, такі умови отримували лише спеціалісти ТООПрівня, на даний момент, це досить стандартні умови співпраці. Цей список не є вичерпним, і слід зауважити, що чим вища кваліфікація і рідкісніша спеціальність, тим ці умови більш доповнені.

І навіть якщо жаданий працівник обрав саме вашу компанію, це не означає, що ваші стосунки будуть довготривалими. З цього моменту вступає новий етап співпраці, за який відповідальний HR департамент – утримання персоналу.

Під це поняття підпадають багато дій, що мають бути розроблені, проведені, оцінені та впроваджені. Наприклад, для того щоб знати, що саме змушує працівників бути лояльними саме до вашої фірми, необхідно визначити їх потреби, проаналізувати ринок вакансій і умови які пропонують інші схожі організації. Оцінити свої можливості та альтернативи для заохочення і вирішення серед конкурентів. Для забезпечення довготривалих стосунків поміж роботодавцем і працівником, побудована так звана «монетарна система». Це наприклад:

- можливість придбати акції компанії;
- система відкладених бонусів (тобто виплата бонусів з прибутку компанії за 2–3 роки);
- перспектива стати партнером;
- бонуси за вислугу років та ін.

Це довгий шлях, що супроводжується опитуваннями, аналізом реакцій, проведенням вихідних інтерв'ю і, що досить важливо, отримання зворотного

зв'язку. Для цього менеджер або спеціаліст має пообдувати такі взаємовідносини з можливим працівником, щоб майбутній кандидат сам мав бажання йти на контакт, розуміти необхідність діалогу. Діяльність служби управління персоналом в цьому процесі займає ключове місце.

Наймаючи спеціаліста, навіть якщо він не має досвіду, жодне підприємство не застраховано від того, що за кілька років зростивши професіонала, той не буде шукати «кращої долі» в інших компаніях.

Для цього, разом з людьми, має модифікуватися і сама організація. Щоб зміни позитивно впливали на роботу і не заважали основним цілям компанії, в гру вступає HR. Його основна задача в цьому процесі, це тримати «руку на пульсі» вимог ринку, розуміти сучасні віяння, що стане більш важливим для працівника у найближчий час та яким чином це можна задовольнити, не виходячи за рамки бюджету та не зриваючи робочий процес.

З кожним роком персонал стає більш молодшим за віком, вільним та мобільним. Зміна місця роботи вже не є проблемою у молоді і тому утримання працівника стає більш гостро. За тим слід зауважити, що атмосфера в колективі має бути максимально комфортною. Мова йде не тільки про стосунки з колегами, а і з керівництвом. Лідер 21 віку – це максимально контактна особа і чим раніше ця тенденція буде зрозуміла для керівників компаній, тим легше буде адаптуватися під зміни і нове покоління. Корпоративна культура має зростати і досягати високого рівня, інакше це стане одним з факторів «прощання». Віяння західних держав, вільний доступ до інформації дали можливість молодим людям, які зараз становлять основний потік робочої сили, бути обізнаними в своїх правах та вимагати їх дотримання. Виховання керівників як середньої ланки так і ТОП рівня є обов'язковою умовою нормально функціонування і співпраці, вимогою сучасного етичного підприємництва.

Всі проблеми які щороку постають в осередку управління людськими ресурсами, не мають бути залишені без уваги. Зараз часи швидких змін, західних віянь, обізнаності в своїх правах і прагнень бути максимально вільними.

УДК 621.73.06

Жігілій А. В., студент

Науковий керівник: Харченко М. В., к.е.н.

Кременчуцький льотний коледж Харківського національного університету внутрішніх справ, м. Кременчук, Україна

ЛОГІСТИКА ЯК УНІВЕРСАЛЬНА НАУКА

Логістика як наука почала формуватися ще в давнину у Греції – «Мистецтво роздумів і мислень» використовувалося для грамотного розподілу продовольчих благ та матеріалів.