

ПІДРОЗДІЛИ СПРИЯННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Забезпечення динамічного розвитку бізнес-процесів і лідируючих позицій підприємства у конкурентному середовищі обумовлює зосередження уваги менеджерів на вдосконаленні його бізнес-профілю. Важливою передумовою пошуку і розробки інноваційних підходів до системи управління, впровадження інформаційних технологій є наявність кваліфікованого персоналу.

У даному контексті вищий навчальний заклад (ВНЗ) – це головне джерело якісних людських ресурсів та інновацій. Проте, за результатами дослідження 2013 року “Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців”, з ВНЗ співпрацює 34% вітчизняних компаній (62% – великі, 31% – середні) [1]. Тому, у рамках реформування вищої освіти і молодіжного ринку праці України, актуальним є розробка механізмів взаємодії між освітою, наукою та бізнесом [2; 3]. За таких умов підрозділи сприяння працевлаштуванню студентів і випускників ВНЗ мають потенціал стати плацдармом для реалізації технологій управління персоналом [4; 5].

Сьогодні одним із чинників формування пріоритетності підприємства у бізнес-середовищі є застосування HR-брендингу (робота з репутацією компанії як роботодавця) [6]. Завданням рекрутерів, окрім вчасного і якісного закриття вакансій відповідно до посадових інструкцій, є розкриття потенціалу кандидатів крізь призму іміджу підприємства.

Поряд з цим, варто звернути увагу на дефіцит на ринку компаній, які є вузькоспеціалізованими у наданні рекрутингових послуг (наприклад, IT-сфера, бухгалтерія, менеджмент ЗЕД та ін.), з одного боку, а з іншого – впровадження окремими підприємствами політики жорсткої економії коштів у роботі з персоналом, що обумовлює пошук управліннями оптимальних інструментів забезпечення життєдіяльності підприємства.

У розрізі проведеного аналізу функцій підрозділів сприяння працевлаштуванню студентів і випускників ВНЗ, на прикладі Центру працевлаштування та зв'язків з випускниками Тернопільського національного економічного університету (створений у 1995 р.) [5; 7], вважаємо доцільним виокремити для підприємств переваги співпраці з такими підрозділами у системі управління персоналом, зокрема: безоплатність послуг; отримання висококваліфікованого і вузькоспеціалізованого персоналу на умовах повної і тимчасової зайнятості; економія часу на пошук і підбір персоналу; посилення іміджу на ринку (ярмарки вакансій, презентації); доступ до інновацій; можливість виховання власних кадрів (участь у підготовці фахівців); формування бази талантів; консультування щодо тенденцій на ринку праці.

Отже, у сучасних умовах економічного і соціального розвитку України налагодження співпраці з підрозділами сприяння працевлаштуванню студентів і випускників ВНЗ має стати одним із головних завдань підприємств. Такі підрозділи слід розглядати як арсенал кваліфікованих людських ресурсів у системі управління персоналом. Поряд з цим, це є джерело збереження грошових коштів, плацдарм для формування іміджу, а також інноваційного розвитку бізнес-процесів підприємства.

Список літератури:

1. Кашин А. Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів : погляд випускників та роботодавців [Електронний ресурс] / А. Кашин, Є. Польщикова, Ю. Сахно. – Режим доступу : <http://www.slideshare.net/bestuniverua/ss-27208268>.
2. Стратегія реформування вищої освіти в Україні до 2020 року [Електронний ресурс]: Проект Міністерства освіти і науки України.– Режим доступу: http://www.mon.gov.ua/img/zstored/files/HE%20Reforms%20Strategy%202011_11_2014.pdf
3. Про вищу освіту [Електронний ресурс] : Закон України / Документ № 1556-VII, чинний. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

4. Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів [Електронний ресурс] : Розпорядження Кабінету Міністрів України / Документ № 1726-р, чинний від 27.08.2010. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1726-2010-%D1%80>.

5. Про затвердження Типового положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників [Електронний ресурс]: Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України / Документ № 404, чинний від 27.04.2011. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0596-11>.

6. Збрицька Т. П. HR-брендинг, як інструмент успішної реалізації кадрової політики [Електронний ресурс] / Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ “Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана” ; [відп. ред. О. О. Беляєв]. Спец. вип., Т. 3 : Соціально-трудові відносини : теорія та практика : у 3 т., 2010. – С. 119-128. – Режим доступу : <http://ir.kneu.edu.ua:8080/handle/2010/3001>.

7. Про Центр працевлаштування та зв'язків з випускниками Тернопільського національного економічного університету : Положення / Документ чинний від 26.03.2014.

Ганна БУГАЙ

Тернопільський національний економічний університет

ПЛАНУВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЯК ПЕРЕДУМОВА ПІДВИЩЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сьогодні одним з найважливіших завдань з управління персоналом є реалізація і підвищення людського потенціалу організації, перетворення її “людських ресурсів” на “інтелектуальний капітал” [1]. Для досягнення цієї мети за сучасних умов надзвичайно важливим постає перехід до концепції та практики “організації, що навчається”. З точки зору цієї концепції, розвиток персоналу перестає виконувати функцію розвитку окремих працівників; його суть полягає вже у тому, щоб за допомогою групового навчання отримувати групові знання. Навчання персоналу в такій організації відбувається не тільки в традиційних формах, але і в процесі самої трудової діяльності, яка включає взаємодопомогу, обмін досвідом і знаннями. Найбільш прогресивний варіант – це підтримка і забезпечення навчання кожного співробітника впродовж всього трудового життя. Це можуть бути стажування, внутрішні і зовнішні навчальні курси, лабораторії, майстер-класи, і так далі.

Розвиток персоналу є систематичним процесом, який орієнтований на формування співробітників, які б відповідали потребам організації. Водночас, розвиток персоналу сприяє підвищенню ступеня конкурентоспроможності самих працівників і організації в цілому. Тому, процес планування і організації розвитку персоналу є надзвичайно важливим для кожної організації.

Основним елементом планування і організації розвитку персоналу є навчання. Процес планування навчання і розвитку передбачає докладний опис і поетапне документування організації розвитку згідно з його стратегічними цілями, які прив'язані до бізнес-цілей організації та інтересів всіх зацікавлених сторін. При цьому, необхідно визначити [2]: групи співробітників, котрі будуть охоплені навчанням, їхні потреби у навчанні, очікування й інтереси; компетенції, на розвиток яких буде направлено навчання; підхід, що використовуватиметься у навчанні, його форми і методи; порядок співпраці зі зовнішніми провайдерами навчання (тоді, коли він передбачений стратегією і планом); технології, що використовуватимуться; розподіл бюджету на навчання; розклад і навчальний план; логістику навчання; методи оцінки ефективності навчання; показники, за якими здійснюватимуться вимірювання; розподіл відповідальності, повноважень і обов'язків з організації навчання між усіма відповідальними за нього співробітниками.

Одним із найважливіших етапів з точки зору організації є розподіл бюджету, або бюджетування розвитку персоналу. Адже всі витрати, що пов'язані із розвитком персоналу слід розглядати як інвестиції в людський капітал організації. Цей процес вимагає економічного обґрунтування і повинен базуватись на об'єктивних даних. Зокрема Зайцева Т. та А. Зуб [3] пропонує збір таких статистичних даних: частка співробітників організації, які