

**О.М. Олійниченко,
ст. викл. кафедри управління персоналом
та економіки праці НУХТ (м. Київ)**

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПІДТРИМКИ РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ: СИСТЕМНИЙ ПІДХІД

Значимість питань підбору персоналу останнім часом значно зросла та продовжує зростати. Це пов'язано з тим, що раніше конкурентні переваги підприємства розглядалися, в першу чергу, як володіння ексклюзивним устаткуванням та/або технологіями виробництва. Однак, наразі нові технології та нове обладнання може бути відтворене конкурентами у відносно короткі терміни. Тривалу конкурентну перевагу здатні забезпечити людські ресурси, що працюють за новими технологіями виробництва або управління.

Основною метою управління підприємством є забезпечення досягнення його головної мети за допомогою найманих працівників. Підприємства є складними соціальними системами. Вони потребують постійної заміни, оновлення та поповнення людських ресурсів. Ці процеси є керованими і полягають у цілеспрямованому та системному рекрутингу персоналу. Найм на роботу відповідних кандидатів з першої спроби може стати для підприємства прибутковим. Вважається, що економічні вигоди від цього можуть додати 6—20% до його звичайного рівня продуктивності [2, с.8].

Проблеми підбору персоналу досліджувалися та розвивалися в працях таких науковців як Д. Купер, М. Армстронг, П. Друкер, О. Н. Аллін, Г. В. Щьокін, В. Р. Веснін, Н. В. Кузнецова та інші.

У працях вітчизняних та зарубіжних науковців питання окремих процесів управління персоналом та інформаційного забезпечення управління розглядаються, в більшості, відособлено від інших складових системи управління підприємством, із заглибленням у специфіку кожної з означених тематик. Для розуміння та створення механізмів формування інформаційного забезпечення рекрутингу персоналу необхідно розглядати дані питання у їхньому взаємозв'язку. Системний підхід забезпечує комплексність розгляду досліджуваних питань.

Метою даного дослідження є визначення місця інформаційного забезпечення рекрутингу персоналу та його

взаємозв'язків із іншими структурними складовими управління підприємства за допомогою системного підходу.

Навколишній світ і діяльність людини, з точки зору сучасної науки, мають системний характер. Системність – це загальна властивість об'єктивно існуючої єдності світу, його структурованості та взаємозв'язку об'єктів матеріального світу між собою та з об'єктами духовного світу. Єдність світу це поняття, що пояснює світ як одне ціле, яке має одну першооснову та підпорядкованість одним законам. Структурованість світу полягає в його дискретності та впорядкованості.

Системність виявляється в системності пізнавальної та практичної діяльності. Перша полягає в тому, що знання є структурованими, являють собою ієрархічну систему взаємопов'язаних моделей світу. Друга полягає у використанні взаємозв'язаних процедур для розвитку навколишнього середовища й людини, при врахуванні різних сторін діяльності та всіх можливих її наслідків. Головними ознаками системності є структурованість, цілісність, взаємозв'язок і підпорядкованість діяльності певній цілі та алгоритмічність [7, с. 5-11].

Під «системою управління» (СУ) прийнято розуміти сукупність пов'язаних між собою підсистем, що реалізують на основі інформації про стан об'єкту певні дії, які спрямовані на досягнення того або іншого показника стану об'єкту.

З точки зору системного підходу, можна зазначити, що в СУ підприємством входять, як її складові частини, різні функціональні системи управління (виробництвом, фінансами, маркетингом, управління персоналом тощо).

При цьому, організація діяльності функціональних підсистем залежить від загальних цілей, планів та перспектив підприємства, які повинні бути сформовані в систему стратегічного управління підприємством.

Рівень організації системи управління персоналом безпосередньо впливає на діяльність інших функціональних систем підприємства, оскільки в кожній із них задіяний відповідний персонал.

Кожна з функціональних систем може бути, в свою чергу, декомпонована за різними підходами, на підсистеми. Зокрема, система управління персоналом може складатися, наприклад, із підсистем стратегічного та оперативного управління персоналом.

За іншим підходом її можна розподілити на такі підсистеми, як: планування та обліку зайнятості, кадрового планування та прогнозування, кадрового резерву, адаптації персоналу, оцінки та атестації персоналу, освіти та розвитку персоналу, обліку витрат на

персонал, аналізу ефективності управління персоналом, рекрутингу персоналу тощо.

Деякі науковці [1; 8; 10] вважають, що перспектива діяльності підприємства залежить від того, який колектив сформується та буде розвиватися на підприємстві. Тому основою системи управління персоналом є якісний та кваліфікований процес підбору та відбору персоналу.

Тобто, стан та розвиток будь-якої з означених підсистем управління персоналу та управління підприємством в цілому, залежить, великою мірою, від якості та ефективності підсистеми рекрутингу.

Провівши аналіз наукових джерел щодо уточнення поняття «рекрутинг», Наумік К.Г. та Жиляєва І.Ю. [3] дійшли до висновку, що кожен автор ідентифікує ототожнення поняття через особисте бачення, підкреслюючи певні особливості процесу управління персоналом. Однак, спільним для всіх означень є «процес відбору та підбору». Ці науковці вважають, що рекрутинг це «комунікативний бізнес-процес як система доцільних дій з пошуку, вивчення, відбору, оцінювання й створення резерву кандидатів з метою реалізації їхніх здібностей та можливостей для досягнення цілей організації» [3].

Крім того, вони вказують, що «рекрутинг – це комунікативна бізнес-діяльність, де саме в процесі управління інформаційними ресурсами та інформаційними потоками, використання відповідних знань та вмій щодо комунікативних процесів синергетично досягаються цілі організації» [3].

Для здійснення управління необхідна відповідна інформація [5]. В теперішній час розповсюдженим є підхід, за яким інформація розглядається як ресурс, за допомогою якого досягаються встановлені цілі управління. Поняття «ресурс» походить від франц. «ressource» та означає засіб, до якого звертаються в потрібному випадку [9], тобто допоміжний засіб [6].

Тому, можна визначити, що інформаційні ресурси підприємства – це весь обсяг інформації, що існує у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства, який може бути використаний для досягнення цілей СУ підприємством та її підсистем.

Поняття «інформаційні потоки», в загальному розумінні, є сукупністю циркулюючих на підприємстві відомостей, необхідних для процесу управління [4]. Ці відомості можуть існувати у вигляді усних повідомлень та паперових або електронних документів. На практиці, повідомлення та документи формуються у систему усного інформування, систему паперового документообігу та



рис. Місце інформаційного забезпечення підсистеми рекрутингу персоналу в системі управління підприємством та його взаємозв'язок із системами, що входять до її складу

комп'ютеризовану (автоматизовану) інформаційну систему відповідно. Звідси очевидно, що інформаційні потоки на підприємстві здійснюються за допомогою основних видів інформаційних технологій: усної, письмової та комп'ютеризованої (тобто комп'ютерної та телекомунікаційної технологій). Як правило, комп'ютерні інформаційні системи частково замінують або дублюють усну та паперову систему інформування [4].

Тобто, можна визначити, що інформаційне забезпечення (ІЗ) системи управління формується з сукупності її інформаційних потоків та інформаційних ресурсів з метою інформаційної підтримки управління системою.

ІЗ кожної з функціональних систем та підсистем є складовими елементами інформаційного забезпечення СУ підприємством в цілому. Таким чином, як видно з рис., ІЗ підсистеми рекрутингу персоналу є складовою частиною ІЗ системи управління персоналом. Використання системного підходу дозволило наочно схематично відобразити місце та взаємозв'язки інформаційного забезпечення підсистеми рекрутингу персоналу з іншими системами в СУ підприємством та зовнішнім середовищем.

Подальші дослідження в даному напрямку будуть спрямовані на алгоритмізацію процесу інформаційного забезпечення підсистеми рекрутингу та визначення ефективності прийняття рішень в процесі рекрутингу персоналу.

Список використаної літератури:

1. *Володина Н.* Библиотека КРІ: финансовые показатели службы персонала / Н. Володина, А. Сафонюк // Справочник по управлению персоналом. – 2010. – № 5. – С. 104-109.
2. *Купер Д.* Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки / Д. Купер, И. Т. Робертсон, Г. Тинлайн. – М.: Из-во Вершина, 2005 - 336 с.
3. *Наумік К.Г.* Проблеми економіки 2, 2010, «Уточнення змісту поняття «рекрутинг» як інструменту гармонізації комунікаційних процесів в організації. Наумік К.Г., Жиляєва І.Ю. с.56-60
4. *Олійниченко О.М.* Інформаційне забезпечення як важлива складова процесу підготовки, прийняття та контролю реалізації управлінського рішення на підприємстві / О.М. Олійниченко // Економіка харчової промисловості. — 2010. — № 3. — С. 38-42.
5. *Олійниченко О.М.* Управлінська інформація в системі планування та оцінки діяльності підприємства / О.М. Олійниченко //

Наукові праці Національного університету харчових технологій. Спеціальний випуск. Економічні науки. – 2011. - № 27. - С. 72-74.

6. *Райзберг Б.А.* Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева — М.: ИНФРА-М, 2007. — 495 с. — (Б-ка словарей "ИНФРА-М").

7. *Сорока К.О.* Основи теорії систем і системного аналізу: Навч. посібник /К.О. Сорока. – ХНАМГ.; 2004. – 291 с.

8. *Терентьева Т. А.* Подбор персонала: практические инструменты и приемы / Т. А. Терентьева. – М. : Эксмо, 2010. – 398 с.

9. *Толковый словарь русского языка:* В 4 т. [Электронный ресурс]/ Под ред. Д. Н. Ушакова. — М.: Гос. ин-т "Сов. энцикл."; ОГИЗ; Гос. изд-во иностр. и нац. слов. – 1935-1940. – Режим доступа к словарю : http://slovari.yandex.ru/ресурс/Толковый_словарь_Ушакова/Ресурс/

10. *Трофимова С.* КРІ для рекрутера / С. Трофимова // Кадровое дело. – 2007. – № 10. – С. 69-74.

Анотація. За допомогою системного підходу, досліджено та зображено місце інформаційного забезпечення рекрутингу персоналу в системі управління підприємством та його взаємозв'язки із системами, що входять до її складу.

Ключові слова: системний підхід, системний аналіз, рекрутинг, управління персоналом, інформаційне забезпечення, забезпечення інформаційної підтримки

In this article, we present the results of research the place of subsystem providing information support for recruiting personnel in the system Human Resources and in the system management of enterprise with a viewpoint systems approach.

Keywords: systems approach, systems analysis, recruiting, human resources, providing information support