

## ОСНОВИ ПІДХОДИ ДО ЗАЛУЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНАХ УПРАВЛІННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Михайлів Г.В., канд. екон. наук, доцент

*Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника*

Залучення персоналу є найбільш важливою функцією управління людськими ресурсами, так як саме люди забезпечують ефективне використання будь-яких видів ресурсів, наявних у розпорядженні підприємства, організації чи установи і саме від людей, в кінцевому рахунку, залежить її продуктивність, виконання тих чи інших завдань.

В даний час в сучасних організаціях класичний варіант моделі управління персоналом включає ряд обов'язкових напрямків. Пошук і відбір персоналу є першим і один з найбільш важливих етапів в загальному циклі руху персоналу в організації.

Для того щоб привести у відповідність очікування здобувача і організації по відношенню один до одного і тим самим усунути або мінімізувати проблеми, що виникають між «новачком» і організаційним оточенням, важливо чітко уявляти, на яке місце в організації претендує здобувач і яку роль відводить йому організація [1].

Вирішити ці питання багато в чому покликане залучення персоналу. Як показує практика діяльності передових компаній світу в області найму персоналу, в організаціях, які успішно розвиваються, відбір персоналу відбувається з урахуванням наукових розробок, він технологічний, ефективний і займає провідне місце в системі кадрового менеджменту. У процесі відбору відбувається пошук працівників на певні робочі місця або посаду. При підборі здійснюється ідентифікація вимог різних робочих місць і посад з накопиченими компетенціями.

Підбір персоналу – це процес, за допомогою якого організація залучає зацікавлених фахівців, максимально відповідних пред'явленим вимогам. Як зазначає А. П. Кибанов «з залучення на роботу починається управління персоналом» [2].

Аналізуючи визначення даного терміна, можна зробити висновок, що найважливішою метою будь-якої системи залучення персоналу є відсів невідповідних для даної посади (або організації) співробітників, а також вибір кращого (найбільш підходящого) з усіх залучених кандидатів. Крім цієї основної мети, перед процесом залучення ставляться ще й такі другорядні цілі як [3]:

1. Дослідницька – в процесі залучення персоналу організація може отримати важливу інформацію: про конкурентів, їх плани та дії, про ринок праці, про технології відбору в інших компаніях, про рівень заробітної плати; про сприйняття організації зовнішнім середовищем (клієнтами і конкурентами), про реакцію потенційних співробітників на систему відбору компанії та її систему компенсації, про оригінальні ідеї з різних питань діяльності організації.

2. Інформаційно-рекламна – в процесі відбору організація викладає певну інформацію про себе своїм кандидатам, яких може бути до декількох сотень осіб на рік.

3. Мотивуюча – коли здобувач проходить етапи жорсткого відбору, він отримує моральне задоволення від цього і набагато більше цінує роботу, яка дісталася нелегко.

4. Направляюча – на етапі відбору організація, дає зрозуміти потенційному співробітнику, що від нього очікується, і яким його хочуть бачити.

Практика показує, що якісно проведене залучення персоналу дозволяє захистити організацію від непотрібних їй працівників, допомагає раціонально використовувати професійні можливості особистості. Залучення персоналу робить значний вплив на результативність всіх наступних персоніфікованих технологій управління персоналом. В даний час вже мало просто укомплектувати штат необхідною кількістю працівників. Відбулися істотні зміни у внутрішніх процесах організації, змінилися ролі керівників і працівників, змінився сам ринок праці. Можна виділити найбільш значущі зміни [4]:

- жорстка структура ієрархії стає більш «плоскою»;
- спеціальні відділи перетворюються в команди (об'єднання в групи різних фахівців для вирішення будь-яких завдань);
- прості цілі замінюються складними, комплексними;
- ініціативність і креативність співробітників сприяє продуктивному вирішенню завдань і заохочується керівництвом;
- поширюється делегування повноважень і відповідальності за результат працівникам які виконують певні проекти.

Всі перераховані вище трансформації дозволили організації скоротити час прийняття рішень, зменшити розрив між плануванням і реалізацією, скасувати зайві, що не створюють цінності функції. Відбір персоналу повинен бути взаємопов'язаний з усіма функціями управління персоналом.

#### Список використаних джерел:

1. Бичкова Н. А., Гаращенко Н. І., Зайцева В. Є., Носова О. С. Конкурсний відбір на державній службі: проблеми та шляхи вирішення. 2016. URL : <https://novainfo.ru/article/6018>.

2. Гавкалова Н., Мосумова А. Управління персоналом в публічних організаціях: особливості та проблеми. Ефективна економіка. 2016. №6. URL: <http://www.m.nauka.com.ua/?op=1&j=efektyvna-ekonomika&s=ua&z=5018>.

3. Децентралізація і формування політики регіонального розвитку в Україні: наук. доп. / [Шевченко О.В., Романова В.В., Жаліло Я.А. та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук Я.А. Жаліла. Київ: НІСД. 2020. 160 с.

4. Кіцак І. Б. Теоретичні аспекти управління персоналом органів місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад. Ефективність державного управління. 2018. ВІП. 4 (57). Ч. 1. С.135-144.