

Роман КОШІЛЬ

здобувач освітньо-наукової програми «Менеджмент», ЗУНУ
(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ
Андрій КОЦУР)

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ДЕФІЦИТУ РОБОЧОЇ СИЛИ

В сучасних умовах у стратегіях розвитку організації вагому роль відводиться питанням оптимізації забезпечення їх персоналом і особливо кваліфікованими кадрами. Кризові явища, що викликають суспільну нестабільність зумовлюють необхідність корегувати стратегії в залежності від змін, які відбуваються на ринку праці.

Сьогодні ринок праці України в цілому і регіональні ринки праці характеризуються скорочуванням чисельністю економічно активного населення і особливо кваліфікованих кадрів, що відбувається внаслідок скорочення природного приросту фізичних осіб у віці 15-60 років, масштабної міграції таких осіб після повномасштабного вторгнення росії, потужної мобілізації чоловіків і жінок певних спільностей.

Дефіцит робочої сили означає, що організації мають обмежені можливості поповнювати персонал за рахунок резервів у локальних системах розселення. Тому пошук інноваційних методів забезпечення організації персоналом стає особливо актуальним. Згадані причини зумовлені ситуацією, коли на ринку праці потреби у робочій силі переважають її наявні ресурси.

Сьогодні багато організацій і особливо промислових підприємств вже втратили частину персоналу, а поповнити його нестачу стає все складніше, що негативно впливає на функціонування виробничої і соціальної сфер.

Таким чином, в умовах суспільної нестабільності, посилення демографічної кризи, постійної мобілізації під час воєнних дій, адміністрації трудодефіцитних організацій мають постійно моніторити ситуацію на ринку праці, постійно оцінювати можливості поповнення персоналу за рахунок внутрішніх і зовнішніх резервів. В сучасних умовах зростає роль інноваційних підходів до формування персоналу. У стратегічних планах розвитку організацій в окремому розділі потрібно розглядати питання забезпечення персоналом і особливо кваліфікованими кадрами. Для цього потрібно проводити постійний моніторинг раціональності розподілу персоналу і ефективності його використання. За результатами моніторингу необхідно коригувати стратегічні плани організації.

Процес формування персоналу – безперервний. Оперативний аналіз руху персоналу дозволяє виявити його дефіцит на певну дату, а також оцінити тенденції його зміни на перспективу. Таким чином адміністрація організації на підставі моніторингу руху персоналу має реагувати на ситуацію щодо забезпечення її потреб у робочій силі. В умовах дефіциту робочої сили, її ретельний облік і контроль руху персоналу є запорукою управління формуванням трудових ресурсів підприємств, установ і закладів соціальної сфери.

Особливості сучасного формування персоналу є не тільки визначенням додаткової потреби кадрів, але й шляхів та методів їх покриття. На даному етапі визначальну роль належить працівникам кадрової служби, які мають інформувати населення про наявність вакантних робочих місць. Для розповсюдження цієї інформації треба використовувати ЗМІ, різні форми реклами, яка б привертала увагу бажаючих працевлаштуватися. Реклама має містити інформацію про переваги даної організації для бажаючих працевлаштуватися без спеціальності і для кваліфікованих кадрів, а також про можливості працювати дистанційно. Організації, які мають проблему з формуванням кваліфікованого персоналу на сайтах в інтернеті мають інформувати бажаючих працевлаштуватися з переліком

послуг, якими вони можуть скористатися, системою матеріальної і нематеріальної мотивації працівників, можливим навчання і підвищенням своєї кваліфікації, умовами праці, заходами охорони праці, пільгами щодо медичного обслуговування і страхування на випадок втрати працездатності, умовами виходу на пенсію. Всестороння інформованість кандидатів на працевлаштування сприятиме скороченню тривалості пошуку ними роботи, а детально розроблені інформаційні листки для кожного кандидата дозволить підвищити якість добору, здійснити підбір потрібних кадрів, знизити плинність персоналу, сформувати стабільний і конкурентоздатний колектив.

В сучасних умовах саме цифровізація складових процесу формування персоналу може істотно вплинути на його економічну результативність. Перш за все скоротиться тривалість обробки інформації, зменшаться затрати живої праці, яка залучена в процес відбору кандидатів, проведення різних інтерв'ю, організація фахових випробувань.

Варто зазначити, що найближчим часом провідна роль належатиме інтелектуальним системам управління персоналом, а їх впровадження матиме вагомий економічний і соціальний ефект. Завдяки використанню технології штучного інтелекту з'явиться можливість автоматизувати HR-процеси. Разом з тим виникне проблема адаптація працівників до нових умов праці, що впливатиме на продуктивність їхньої праці.

Реалізація нових технологій управління персоналом вимагає підготовки нових фахівців. Впровадження інтелектуальних систем управління персоналом вимагатиме корегування навчальних планів і програм в навчальних закладах, які готуватимуть фахівців з управління персоналом.

Отже, ефективність організації в умовах дефіциту робочої сили залежить від якості персоналу, інноваційних методів його формування.