



ВІДКРИТА ЛЕКЦІЯ ПРОФЕСОРА КАФЕДРИ, Д.Е.Н. ОЛЕНИ ШЕВЧУК

03.03.2023



ВІДКРИТА ЛЕКЦІЯ ПРОФЕСОРА КАФЕДРИ, Д.Е.Н. ОЛЕНИ ШЕВЧУК НА ТЕМУ: «ФОРМУВАННЯ ВХІДНИХ КАДРОВИХ ПОТОКІВ ЛОГІСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ»

03.03.2023р. відбулась відкрита лекція професора кафедри економічної кібернетики, д.е.н. Олени Шевчук з дисципліни «Кадрова логістика» на тему «Формування вхідних кадрових потоків логістичних підприємств».

Захід відбувся в онлайн-форматі, за участю: декана факультету менеджменту та маркетингу – д.е.н., проф. Кравченко М.О., представника методичної ради факультету - к.е.н, доц. кафедри міжнародної економіки - Іванової Т.В., завідувача кафедри, д.е.н., проф. Бояринової К.О., викладачів кафедри економічної кібернетики та магістрів групи УЛ-21мп.

Після проведення відкритої лекції учасники зазначили високий професійний рівень викладача, логічність побудови викладеного матеріалу, його змістовність та практичну спрямованість.

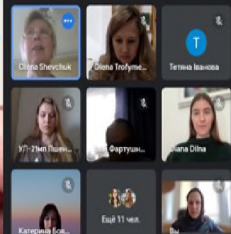
Бажаємо Олені Анатоліївні подальших успіхів у викладацькій діяльності!

Тема 2. Формування вхідних кадрових потоків логістичних підприємств

Рекрутинг у системі управління персоналом логістичних підприємств.

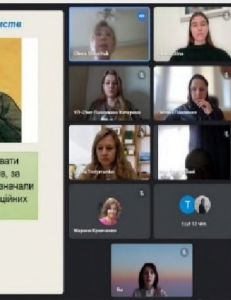
Маркетинг персоналу

- Гриффінетта на роботу мезагенства спостереження із зовнішнього середовища (рекрутинг, нанимання, прийом нових людей, оцінює)
- Гриффінетта на роботу зупиняється і спеціалізовані підприємств (ідеї, авторитет)
- Формування внесок до кандидата на вакантну посаду
- Посади і залучення кандидата
- Методи і процедури оцінювання кандидата на вакантну посаду



1. Рекрутинг у системі управління персоналом логістичних підприємств

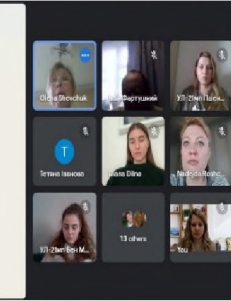
- Перший аналіз ринку праці в період безробіття
- Перший аналіз CASE-тесту CASE-тест - це послідовність певних дії (пробів) і оцінюванню результатів для перевірки роботи певної функціональної системи. У рекрутингу – ревізія потенційного кандидата на моделюванні ситуації, аналогічній до виробничої
- Стали використовувати єдині системи тестів, за допомогою яких визначали цільові групи потенційних кандидатів



КЛАСИЧНИЙ ЕТАП СТАНОВЛЕННЯ РЕКРУТИНГУ

Триох-факторна модель професійності Ф. Парсонаса - Г. Манштейнберга

визначена амплітуда професії → досягнення якостей людини за допомогою тестів → задоволення амплітуди з якостями людини



2. Маркетинг персоналу

найбільш повільно, зальний швидкою

Рекрутинг персоналу – це процес забезпечення підприємства працівниками бажаних якостей, характеристик, котрі відповідають визначеним вимогам, здатні своєчасно та високо виконувати завдання та досягти поставлених цілей.

Маркетинг персоналу / HR-маркетинг – вид управлінської діяльності, спрямований на залучення та збереження талантів в персоналі.

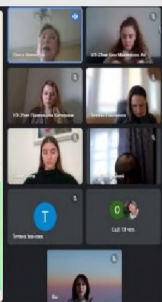
Правило 90/10 – 10% часу, що було витрєчено на планування – асоцуджують 90% часу на прийнятті рішень.

ПРИНЦИП 4 «Р»:

- Product – продукт (посада);
- Price – ціна (оклад);
- Place – місце роботи (умови);
- Promotion – просування (імідж)

МОДЕЛЬ 4 «R»:

- Recruitment – набір кадрів;
- Retention – утримання персоналу;
- Rewards – нагородження;
- Relations – відносини.



3. Прийняття на роботу незалежних спостережників із зовнішнього середовища

НАЙКРАЩИЙ (ІДЕАЛЬНИЙ) ПРАЦІВНИК

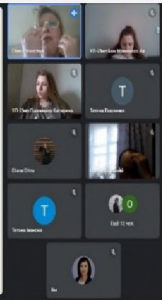
Найкращий працівник – це людина, яка має відповідний рівень освіти, досвід практичної роботи, компетенції відповідально, технічно відноситься до своїх професійних обов'язків, постійно підвищує свій професійний рівень, прагне до культурного та духовного розвитку.

Основні компетенції:

- Професійність
- Відповідальність
- Умієння працювати в команді
- Прагнення до особистого зростання, розвитку професійних якостей
- Лояльність

ДОСІД РОБОТИ? НЕГАТИВНИЙ

Ідеальний співробітник завжди сприймає себе як своєчасно компетенції, як він повинен сам відчувати, розвивати і покращувати. Свен Ерінманн



4. Прийняття на роботу спостережників із спеціалізованих підприємств

Аутстафінг (від англ. Outsourcing – вид персоналу за штат) – введення за штат підприємства спеціалістів, які фактично залишаються на своєму робочому місці і виконують свої попередні обов'язки.

Аутсерсінг (англ. outsourcing – виведення дисперсії) – виконання спеціально організованої зовнішньої служби завдань або окремих бізнес-процесів підприємства.

Лізинг персоналу (англ. personnel leasing) – це оренда тимчасових спостережників у сторонньої організації.

Фріланс (або фрилансерство) – залучення конкретного фахівця (фрілансера) для виконання роботи без перебування на території підприємства.

Краудсорсінг – це процес, за допомогою якого компанія перекидає свої завдання до аутсорсину компанії, які раніше виконували працівники самої організації.

