

Отримано: 02 вересня 2017 р.

Прорецензовано: 10 вересня 2017 р.

Прийнято до друку: 23 вересня 2017 р.

e-mail: radionovaolga.mail@gmail.com

DOI: 10.25264/2311-5149-2017-6(34)-15-18

Радіонова О. М. Сучасні форми організації роботи персоналу в івент сфері / О. М. Радіонова // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»: науковий журнал. – Острог: Вид-во НУ«ОА», вересень 2017. – № 6(34). – С. 15–18.

УДК:331.1

JEL-класифікація: J80

Радіонова Ольга Миколаївна,

кандидат економічних наук, доцент кафедри туризму і готельного господарства,
Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова

СУЧАСНІ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ В ІВЕНТ СФЕРІ

У статті розглянуто сучасні форми організації трудової діяльності в івент сфері. Встановлено, що залучення персоналу відповідного професійного складу задовольняється за допомогою використання послуг приватних агентств зайнятості. Визначена робота приватних кадрових агентств як посередників між івент агентством і працівником. Досліджено використання запозиченої праці, що реалізується через лізинг (як короткостроковий, так і довгостроковий) та аутсорсинг персоналу.

Ключові слова: івент сфера, івент агентство, персонал, приватне агентство зайнятості, лізинг персоналу, аутсорсинг персоналу.

Радионова Ольга Николаевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры туризма и гостиничного хозяйства, Харьковский национальный университет городского хозяйства имени А.Н. Бекетова

СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА В ИВЕНТ СФЕРЕ

В статье рассмотрены современные формы организации трудовой деятельности в ивент сфере. Определенно, что привлечение персонала соответствующего профессионального уровня осуществляется посредством использования услуг частных агентств занятости. Изучена работа частных кадровых агентств в качестве посредников между ивент агентством и работником. Исследовано использование заемного труда, который реализуется через лизинг (как краткосрочный, так и долгосрочный) и аутсорсинг персонала.

Ключевые слова: ивент сфера, ивент агентство, персонал, частное агентство занятости, лизинг персонала, аутсорсинг персонала.

Olga Radionova,

Ph.D. in economics, associate professor at the tourism and hospitality management department,
O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv

MODERN FORMS OF THE ORGANIZATION OF STAFF IN EVENT MARKETING

Within the article the author considers modern forms of the labor activity organization in the event sphere. It is noted that the attraction of of the appropriate professional level personnel is carried out via private employment agencies services. The activity of private recruitment agencies as intermediaries between the event agency and the employee is determined. The use of borrowed labor, which is realized through leasing (both short-term and long-term), and outsourcing of personnel is explored.

Key words: event sphere, event agency, personnel, private employment agency, personnel leasing, personnel outsourcing.

Постановка проблеми. Персонал, який організовує й обслуговує івент, повинен мати цілу низку професійних якостей. Адже успіх наміченого заходу багато в чому залежить від людей, які його організують. Здебільшого івент галузь насичена маленькими компаніями, які не можуть дозволити собі професійних співробітників у всіх супутніх технологіях та інструментах організації заходу, що й актуалізує застосування сучасних форм організації трудової діяльності в івент сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти вивчення управління персоналом висвітлено у працях вітчизняних і зарубіжних науковців, серед яких: О. Шумович, У. Хальцбаур, Л. Шевченко, З. Прохоров, О. Дяків, М. Карлін, А. Пискунов, А. Решетнікова, І. Геращенко, В. Різник [1-10] та ін. Проте недостатньо дослідженими залишаються сучасні форми організації роботи персоналу у сфері івент.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є визначення сучасних форм організації трудової діяльності в івент індустрії.

Виклад основного матеріалу. В івент галузі існує декілька підходів до управління персоналом. Перший підхід належить О. Шумовичу, директору компанії Eventum, члену міжнародної асоціації ISES (International Special Events Society). На його думку, основними функціями управління людськими ре-

сурсами є: наймати, розвивати, організовувати, мотивувати, утримувати або звільняти персонал. Він вважає, оскільки івент сфера має справу з людьми, то основні теоретичні принципи управління персоналом, які склались у науковій практиці, діють так само в івент менеджменті, як і в інших галузях [1]. Рациональне управління персоналом є ключовим моментом в організації заходів, оскільки саме люди є основним виробничим інструментом, і не варто його втрачати на користь конкурента. Втрата працівника означає втрату не тільки його знань, а й усіх інвестицій, вкладених у навчання цього співробітника. Івент являється результатом командної роботи, і тому потрібно стимулювати обов'язково всю команду, заохочувати її взаємодію та колегіальність у прийнятті рішень.

Інший підхід до управління персоналом пропонує німецький дослідник У. Хальцбаур. Він пропонує функцію мотивування та налагодження комунікації, функцію формування складу команди. Також він вважає, що початками ефективного управління персоналом є своєчасне визначення потреби у співробітниках відповідних кваліфікацій і в постановці актуальних завдань. Використовуючи робочий структурний план, можна окреслити ділянки робіт і види діяльності, а також кількість необхідних співробітників з відповідною кваліфікацією для виконання цих робіт. Визначивши потребу в персоналі необхідно перейти до аналізу наявного кадрового складу, за допомогою якого з'ясовують, наскільки потреба в персоналі вже задоволена. Якщо наявні кадри не задовольняють потребу в персоналі або відсутні фахівці певної кваліфікації, можна задіяти сторонні фірми з надання відповідних послуг [2].

Однією з сучасних форм залучення персоналу відповідного професійного складу є використання послуг приватних агентств зайнятості. Нині існує два варіанти організації їх діяльності.

Перший варіант заснований винятково на посередницькій діяльності агентства між роботодавцем (івент агентством) і працівником. Приватне агентство добирає працівника відповідної кваліфікації, проводить співбесіди, тестування, розробку посадових інструкцій та ін. А далі передає право користування робочою силою працівника івент-агентству, який уже використовує професійні здібності працівника, а за це виплачує йому заробітну плату, премії тощо. Для цього використовують такі методи:

- рекрутинг – пошук персоналу середньої та нижчої ланки чи вибір із тих, хто є в базі даних кадрового агентства, з урахуванням ділових та особистих якостей кандидатів;
- скринінг – відбір кадрів за формальними вимогами (а саме: посада, досвід роботи, освіта, рівень заробітної плати тощо) на масові спеціальності;
- рекламування вакансій – залучення максимальної кількості відповідних резюме здобувачів вакансій;
- ексклюзивний пошук – прямий цілеспрямований пошук і добір персоналу вищої управлінської ланки та рідкісних фахівців, найчастіше управлінців зі спеціальними знаннями та професійними навичками. Таких фахівців добирають агентства з чіткою галузевою спеціалізацією, які мають великі зв'язки у «профільних колах» і можуть у будь-який час надати аналітичну довідку по різних професіях і умовах роботи;
- хедхантинг – «полювання за головами» конкретних ключових менеджерів і фахівців. Їх пошуком займаються агентства, які спеціалізуються не на галузях бізнесу, а на певних «посадах», наприклад: фінансовий директор, комерційний директор, генеральний директор [3, с. 213–214];
- «інтерім» – залучення інтерім-менеджера, тобто фахівця, який приходить у компанію на певний термін і професійно вирішує конкретні завдання, поставлені перед ним керівництвом. На відміну від консультанта, він не просто радить – він сам діє. В інтерім-менеджерів є своя спеціалізація, одних залучають до роботи винятково для вирішення конфліктних ситуацій у колективі, іншим довіряють тимчасове керівництво організацією чи івент проектом;
- прелімінаринг – пошук, відбір і залучення перспективних молодих фахівців (студентів і випускників ВНЗ) для роботи або проходження виробничої практики на підприємстві-замовнику. Такий персонал може стати запорукою успіху компанії в майбутньому. Цей вид послуг останнім часом нестримно набирає обертів і має ажіотажний попит на американському та європейському ринках праці. Прелімінаринг дозволяє компаніям постійно залучати у свої ряди перспективних випускників кращих ВНЗ України, легко адаптувати їх під свої норми, стандарти роботи та соціально-психологічний клімат організації, у такий спосіб забезпечуючи собі могутній плацдарм своєї майбутньої успішності.

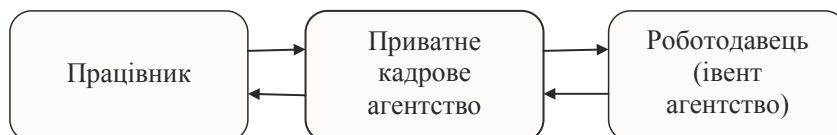


Рис. 1. Схема організації посередницької діяльності кадрового агентства

Другий варіант діяльності приватних кадрових агентств заснований на використанні запозиченої праці, що реалізується через такі схеми: лізинг, аутстафінг та аутсорсинг персоналу.

Лізинг персоналу в науковій літературі визначають як:

- форму тимчасового або строкового залучення персоналу з боку [4, с. 62];

– метод використання людських ресурсів, який полягає в наданні однією організацією в розпорядження іншої (фактичного роботодавця) фахівців необхідного профілю та кваліфікації для виконання певних функцій на користь організації [7, с. 41];

– новий вид бізнесу, який, з одного боку, забезпечує ринок праці кваліфікованими фахівцями, тобто задовольняє потреби певного сектору економіки, а з другого – приносить прибуток [8, с. 45].

Діяльність лізингового кадрового агентства передбачає пошук, навчання, підвищення кваліфікації та зарахування працівників до свого штату, а згодом їх передачу клієнту (замовнику – івент-агентству) на певний час для виконання визначеної договором роботи. Такі тристоронні трудові відносини регулюються: цивільно-правовим договором між приватним кадровим агентством і підприємством-замовником; трудовим договором (контрактом) між приватним агентством і працівником; імпліцитним контрактом між підприємством-замовником і працівником запозиченим.



Рис. 2. Схема організації лізингу персоналу

Лізинг персоналу може бути як короткостроковим, так і довгостроковим. Короткостроковий передбачає задоволення потреби івент агентства (лізингодержувача) в тимчасовому використанні персоналу, який бажає працювати за сумісництвом чи понаднормово. За таких умов зазвичай івент-агентства задовольняють потребу у працівниках під час проведення маркетингових досліджень, організації івент заходу.

Довгостроковий лізинг означає надання персоналу лізингодержувачу на відносно тривалий термін (від трьох місяців до кількох років). До цієї послуги найчастіше звертаються, коли виникає потреба в наймі працівників відповідного професійно-кваліфікаційного рівня для виконання таких робіт, як запуск нового івент проекту та ін. Особливістю такого виду лізингу є те, що після завершення трудового контракту працівник може перейти у штат фірми-замовника на постійну роботу [3, с. 215–216; 11, с. 6–7; 12, с. 11–13].

Різновидами запозиченої праці у тристоронніх трудових відносинах є аутсорсинг персоналу.

Аутсорсинг персоналу – передавання івент агентством на підставі цивільно-правової угоди своїх непрофільних функцій (певних бізнес-процесів або виробничих функцій) на обслуговування іншій зовнішній компанії, що спеціалізується у відповідній області. У такому разі івент-агентство купує послугу, а не працю конкретних працівників. Але послугу купують регулярно, і працівники агентства працюють на території організації-замовника (івент-агентства), використовуючи її виробничі фонди в її інтересах. На аутсорсинг найчастіше передаються такі функції івент-організацій: кейтирінг, декоративне оформлення та дизайн, рекламні, транспортні послуги, підтримка роботи комп'ютерної мережі, забезпечення безпеки заходу та ін.

Висновки. Отже, застосування сучасних форм організації роботи персоналу дає можливість для івент-агентств якісно та професійно організувати захід, підвищити ефективність роботи підприємства загалом, завдяки вивільненню відповідних організаційних, фінансових і людських ресурсів, і в такий спосіб підвищити конкурентні переваги компанії в івент-галузі.

Література:

1. Шумович А. В. Великолепные мероприятия : технологии и практика event management / А. В. Шумович. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2008. – 336 с.
2. Хальцбаур У. Event-менеджмент / У. Хальцбаур, Э. Йеттингер, Б. Кнаузе, Р. Мозер, М. Целлер ; [пер. с нем. Т. Фоминой]. – М. : Эксмо, 2007. – 384 с.
3. Шевченко Л. С. Приватні кадрові агенції в системі територіальної організації ринку праці / Л. С. Шевченко // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Структурна трансформація територіальних суспільних систем (Збірник наукових праць) / НАН України. Інститут регіональних досліджень. Редкол. : відп. ред. д.е.н., проф. Є. І. Бойко. – Л., 2007. – Вип. 5 (67) – С. 211–220.
4. Прохоров З. Лізинг персонала / З. Прохоров // Лізинг. – 2007. – № 4. – С. 62.
5. Дяків О. П. Сучасні особливості трансформації форм зайнятості в регіоні та перспективи їх розвитку / О. П. Дяків // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 252–259.
6. Карлін М. І. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні / М. І. Карлін, О. Б. Борисюк // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1. – С. 96–102.

7. Пискунов А. Лизинг рабочей силы в России / А. Пискунов // Лизинг. – 2007. – № 2. – С. 41.
8. Решетнікова А. Нетрадиційна форма лізингу : лізинг персоналу / А. Решетнікова // Україна : аспекти праці. – 2002. – № 3. – С. 45.
9. Геращенко І. О. Аутстафінг – інструмент в управління персоналом / І. О. Геращенко, Г. П. Домбровська // Вісник національного технічного університету ХПІ – 2010 – № 62. – С. 15–22.
10. Різник В. В. Перспективи використання аутстафінгу в управлінні проектами / В. В. Різник // Молодий вчений. – 2016. – № 1(1). – С. 142–146.
11. Куликов Ю. Лізингове регулювання зайнятості молоді / Ю. Куликов // Праця і зарплата. – 2003. – № 38. – С. 6–7.
12. Кір'ян Т. Управління лізингом / Т. Кір'ян, Ю. Куликов // Україна : аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 10–16.