

## 24. Рекрутинг, як технологія пошуку персоналу

**Катерина Шпакович, Ярина Юрик**

*Національний університет харчових технологій*

**Вступ.** Актуальність теми. Різноманітні зміни, які відбуваються у нашому суспільстві, призводять до все більшого загострення такого питання, як підбір персоналу. Розширення виробництва, конкурентна боротьба, зміна економічної моделі, нестабільне економічне середовище тощо усе це спонукає керівників організацій ставити жорсткі вимоги до працівників. Освіта, професіоналізм, досвід роботи, особистісні якості, комунікативність та інше вже не є стандартними ознаками під час прийому на роботу. Зростання ваги людського чинника призвело до виникнення потреби у різнобічних якісній та кількісній оцінках якостей претендента. Тому класичний підбір персоналу відходить на другий план, а новітні технології витісняють попередні.

По мірі становлення ринку праці в Україні, на ньому відбуваються істотні зміни: якщо раніше проблемою був пошук роботи, то сьогодні – пошук «кращого» працівника. Пошук резюме відповідних фахівців, первинний відбір та співбесіда – все це займає багато часу, а головне – зусиль, які, при неправильній методиці підбору спеціалістів, можуть просто не виправдати себе. Альтернативою самостійного пошуку необхідного кадрового потенціалу організації виступають рекрутингові агентства, працівники яких займаються пошуком та оцінюванням здібностей необхідних кандидатів.

**Результати.** Проблемі підбору персоналу приділяли увагу відомі вчені, економісти та практики, серед яких можна виділити таких як Даніель Жув, Домінік Массоні, Коул Джеральд, Гавкалова Н. Л., Єгоршин А. П., Магура М. І., Кібанов А. Я. та ін. Проте розгляд та висвітлення основних технологій даного питання не знайшли системного дослідження та узагальнення.

Рекрутинг – це діяльність по створенню умов для заповнення вакансій (вакантних робочих місць) у компанії-замовника (роботодавця) компетентними фахівцями, що відповідають своїми якостями вимогам замовника. Рекрутинг включає комплекс організаційних заходів, що проводяться в інтересах організації-замовника, що полягає у формуванні та подання замовнику списку відібраних, згідно вимогам, кандидатів на цю посаду з метою подальшого прийому їх на роботу замовником.

До основних напрямів розвитку рекрутингового бізнесу в Україні можна віднести наступні: збільшення кількості компаній, які для пошуку висококваліфікованих фахівців звертаються в агентства по підбору персоналу і платять за такі послуги; зростання вимог замовників до професіоналізму рекрутингових агентств.

Все рідше у конкуренції будуть перемагати ті агентства, які «завантажують» компанію резюме погано відібраних кандидатів. Очевидно, що практика буде встановлювати стандарти професійної діяльності: розширення арсеналу застосовуваних інструментів пошуку кандидатів, більш активне освоєння Інтернет - ресурсів, розвиток інформаційних технологій всередині агентств; швидший розвиток крупних агентств, які отримують додаткові конкурентні переваги за рахунок наявності великих баз даних, застосування ефективних інформаційних технологій та внутрішньої спеціалізації підрозділів або рекрутерів; спеціалізація невеликих агентств як умова виживання. Невелике ж багатопрофільне агентство в перспективі може існувати або на обмеженому місцевому ринку, або як доповнення до кадрових служб однієї або кількох великих компаній, з якими встановляться постійні партнерські відносини.

**Висновки.** Переорієнтація України на ринкові відносини спровокувала потребу в формуванні ринку рекрутингових послуг, завданням яких в першу чергу є віднайдення для компанії-замовника саме того спеціаліста, який буде спроможний вирішувати важливі задачі компанії.

#### **Література**

1. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами: підручник. / Є.П. Качан. – К:Вища школа, 2005. – 401 с.
2. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами. Навч. пос. / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К.: Кондор. – 2003. – 224 с.