

УДК 331.1

**Ганна Іллівна ПИСАРЕВСЬКА**

кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

## **СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ ЗОВНІШНЬОГО РЕКРУТИНГА**

### *Анотація*

Проаналізовано основні проблеми, тенденції та перспективи розвитку зовнішнього рекрутингу в Україні. Обґрунтовано необхідність підвищення якості рекрутингових послуг, підвищення професіоналізму рекрутерів, розширення переліку наданих послуг, а отже, і ефективної діяльності та розвитку рекрутингу.

*Ключові слова:* залучення талантів, зовнішній рекрутинг, модель компетенцій, новітні технології, розвиток HR-вмінь.

**Hanna Iliyva PYSAREVSKA**

PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Management and Economy of Labour a Personnel

of Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

E-mail: norma.75@mail.ru

### ***MODERN TENDENCIES AND PROSPECTS OF EXTERNAL REKRUTINGA***

#### ***Abstract***

Basic problems, tendencies and prospects of development of external rekruting, are analysed in Ukraine. The necessity of upgrading rekruting services, increase of professionalism of rekruters, expansion of list of the given services is grounded, and consequently, and effective activity and development of rekruting.

*Keywords:* bringing in of talents, external rekruting, model of jurisdictions, newest technologies, development of hr-abilities.

## **Вступ**

Останні тенденції ринку праці свідчать про його складне становище, що підтверджує високий рівень безробіття та зниження економічної активності населення, разом з тим спостерігається брак кваліфікованих кадрів, що обумовлює діяльність кадрових та рекрутингових агенцій. В Україні спостерігається досить високий рівень попиту організацій та підприємств на послуги рекрутингових агенцій, що свідчить про їхню значущість для ринку праці та сфери управління персоналом організацій. Ринок рекрутингових послуг в Україні характеризується великою кількістю рекрутингових агенцій, але не всі вони в змозі надати клієнтам якісні та оперативні послуги з пошуку та підбору необхідного для компаній персоналу. Отже, існує необхідність у подальшому дослідженні тенденцій та проблем зовнішнього рекрутингу у сучасних кризових соціально-економічних умовах, що, в свою чергу, впливає на розвиток ринку праці. Це обумовлює актуальність дослідження, яке полягає у визначенні сучасних тенденцій та проблем рекрутинга.

Проблемам рекрутинга, ринку праці, управління персоналом, працевлаштування та кадрової політики присвячено наукові праці Д. Володина, Ю. Духнича, С.А. Карташова, С. Кучерової, І.О. Кокорева, Ю.Г. Одегова, М.А. Орлової, Дж. Саллівана, Т. Шрайтера та інших вчених [1-8].

Аналіз літератури показує, що в проблемам та тенденціям зовнішнього рекрутинга в Україні приділено недостатньо уваги.

## **Мета та завдання статті**

Метою дослідження є обґрунтування тенденцій зовнішнього рекрутинга, визначення його проблем та перспектив розвитку.

В роботах [3; 8] існує декілька підходів до визначення рекрутинга. Відповідно до широкого підходу рекрутинг є видом діяльності, сегментом інфраструктури ринку праці, що функціонує завдяки приватним агенціям з підбору персоналу; до вузького – технологією підбору персоналу з зовнішніх джерел шляхом активного залучення

потенційних кандидатів для задоволення потреб, що використовується підприємствами та рекрутинговими агенціями.

В ході аналізу було виявлено ряд основних тенденцій розвитку сучасного рекрутингу [2; 5; 7]:

зниження ролі реклами вакансій на job-порталах та корпоративних веб-сайтах;  
робота по первинному пошуку кандидата стає легшою через використання Інтернету та соціальних мережах;

профіль кандидата у соціальних мережах стає більш ефективним методом підбору, ніж резюме;

малоефективні джерела відходять на другий план через їх неспроможність забезпечити високу якість кандидатів.

виникає необхідність в утриманні співробітників, оскільки висококваліфіковані кадри почувають себе більш впевненими та не бояться шукати нову кращу роботу;

висока швидкість підбору дозволить рекрутинговим агенціям залучити висококваліфікованих та дефіцитних кадрів;

з кожним роком збільшується обмеженість ресурсів на пошук та підбір персоналу, що вимагає від рекрутингових агенцій працювати більш якісно та знаходити клієнтів швидше, ніж конкуренти;

зміна підходу до рекрутингу випускників та студентів, що вимагає роботи зі студентам з будь-яких регіонів, проведення маркетингових досліджень для визначення очікувань та побажань майбутніх молодих спеціалістів;

гостро стоїть проблема браку висококваліфікованих рекрутерів, що посилить конкуренцію за таланти;

відсутність нових високоефективних технологій найму.

Крім цього, до основних тенденцій сучасного рекрутинга слід віднести такі, як розвиток HR-вмін та залучення талантів [6].

Організації зацікавленні у залученні та прийомі талановитих співробітників, але останнім часом за них ведеться серйозна боротьба, яка ускладнюється дією соціальних мереж, міжнародних неформальних мереж та новими уявленнями про

кар'єрних розвиток та привабливість працедавців. Таким чином, виникає необхідність у впровадженні нової стратегії залучення талановитих працівників.

В умовах гострого браку потрібних талантів та компетенцій багато організацій погано справляються із завданням залучення та оцінки персоналу, оскільки ці процеси пережили серйозну трансформацію через глобальні зміни на ринку праці, появу нових моделей роботи, соціальні мережі та інше. Для того, щоб залучити потрібних спеціалістів, організаціям слід більше займатися маркетингом, працювати з соціальними мережами та проявляти творчий підхід [2].

Останнім часом, враховуючи складність та змінність глобальної економіки, актуальності набуває компетентністний підхід в процесі рекрутингу, що обумовлює необхідність організаціям залучати працівників з необхідними вміннями, оцінювати їх, розвивати та використовувати у роботі. Чим краще компанія розуміє, яких компетенцій їй бракує, тим гостріше стоїть необхідність у зовнішньому рекрутингу для виходу на нові трудові ринки, зміцнення своєї привабливості як працедавця та пошуку талантів. Це обумовлює необхідність використання моделі компетенцій в процесі рекрутингу. Модель компетенцій складається з прийнятого в організації принципів формування набору компетенцій для посади, а також повного переліку компетенцій і опису кожної з них в комплексі [4] та забезпечує залучення працівників з найрідшими та найціннішими професійними та технічними компетенціями для забезпечення інноваційного розвитку та ефективності роботи.

Перепідготовка HR-спеціалістів включає розвиток їх бізнес-вмін, а також аналітичних здібностей. Одним з негативних факторів зростання глобальної економіки є брак талантів, в тому числі сфері управління персоналом. Це стосується як зовнішнього, так і внутрішнього рекрутингу.

Впровадження новітніх технологій в процесі рекрутингу є однією з нагальних проблем в Україні, оскільки їх впровадження сприятиме задоволеності, залучення співробітників, ефективності роботи, розвитку компетенцій, а також більш простому отриманню, аналізу необхідних даних та підвищенню якості рішень, які приймаються.

Процес рекрутинга повинен мати глобальний масштаб, але впроваджуватись на локальному рівні. Це сприяє потрібному масштабу та ефективності, але гнучкість на локальних рівнях дає змогу підтримувати залучення працівників. Це необхідно для ефективності процесу рекрутингу.

Ці сучасні світові тенденції слід врахувати в регулюванні українського ринку рекрутингових послуг. Щодо нових тенденцій на вітчизняному ринку рекрутингових послуг, то у роботі [1] до них відносять: використання соціальних мереж, міграція робочої сили та активний пошук висококваліфікованих спеціалістів у всіх регіонах країни, що є недостатнім. Але з урахуванням сучасних вимог економіки та бізнесу, це є недостатнім. Для підвищення ефективності рекрутингової діяльності в Україні доцільно: досліджувати та оцінювати дії конкурентів із залучення перспективних спеціалістів; досліджувати ринок праці для оцінки кандидатів та перспектив найму для підприємства; прогнозувати джерела залучення талановитих спеціалістів для підприємства; удосконалити процедуру оцінки для кандидатів, зокрема за допомогою моделі компетенцій для підвищення якості відбору та скорочення витрат; наймати кандидата з урахуванням аналізу усіх його досягнень; приймати рішення про найм з урахуванням повного масиву даних; персоналізувати рекрутинг, орієнтуючи його на підбір конкретних цінних та талановитих спеціалістів; впровадити онлайн-пошук співробітників в практику рекрутменту.

Таким чином, вітчизняний ринок рекрутингових послуг характеризується низькою якістю послуг та недостатньою швидкістю виконання замовлення, суттєвим зниженням рівня кваліфікації консультантів з пошуку та підбору персоналу пов'язане з високим рівнем зовнішньої ротації та труднощами професійної кар'єри, які змушують рекрутерів шукати роботу у інших напрямках сфери управління персоналом або створювати власну організацію. Отже, головною перевагою рекрутингової агенції стає висококваліфікований персонал. Рівень компанії визначається компетентністю фахівців, що працюють в ньому, а постійне підвищення професійного рівня співробітників – запорука підвищення ефективності роботи в цілому. Водночас, відсутність ефективного нормативно-правового

регулювання та організаційно-економічні проблеми, зумовлені сучасними трансформаційними процесами, переконливо свідчать про необхідність подальших науково-практичних розвідок і всебічного вивчення проблемних аспектів надання послуг зовнішнього рекрутинга в Україні. Отже, необхідно приділити увагу організації процесу рекрутинга з урахуванням сучасних світових тенденцій ринку праці та сучасного бізнесу. Для цього доцільно використовувати нові високоефективні технології рекрутинга, що включають удосконалення технології оцінки кандидатів з використанням моделі компетенцій, пошук талантів, впровадження найсучасніших технологій пошуку кандидатів, глобальний масштаб рекрутингу на локальному ринку. Це, в свою чергу, сприятиме підвищенню якості наданих послуг, підвищенню професіоналізму рекрутерів, розширенню переліку наданих послуг, а отже, і ефективної діяльності та розвитку рекрутинга. Лише комплексний підхід до вирішення завдань, що стоять перед рекрутинговими агенціями сьогодні, забезпечить ефективність їхньої діяльності на ринку спеціалізованих послуг у майбутньому.

### ***Список літератури***

1. Володин Д. Новые подходы к старым проблемам рекрутинга / Д. Володин, А. Снегирев. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kadry.ru/articles/detail.php?ID=1167>.
2. Духнич Ю. Глобальные тренды управления персоналом 2014 / Ю. Духнич. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.smart-edu.com/global-hr-trends-2014.html>.
3. Карташов С.А. Рекрутинг: найм персонала: учебное пособие / С. А. Карташов, Ю.Г. Одегов, И.А. Кокорев // Под ред. Ю.Г. Одегова. – 2-е изд. – М: Экзамен, 2014. – 319 с.
4. Кучерова С. Оценка и развитие персонала на основе модели компетенций / С. Кучерова, К. Косс. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1411>.

5. Орлова М. А. Специфические особенности работы рекрутинговых компаний / М. А. Орлова. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://psyjournals.ru/sociosphera/2010/n2/35395\\_full.shtml](http://psyjournals.ru/sociosphera/2010/n2/35395_full.shtml).

6. Писаревська Г. І. Розвиток ринку рекрутингових послуг в Україні / Г. І. Писаревська // Бизнес Информ. – 2013. – №10. – С. 227–232.

7. Салливан Дж. 25 основных тенденций, проблем и возможностей рекрутинга в 2014 году / Дж. Салливан. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kakdelat.ru/about/life.php?ID=6335>.

8. Шрайтер Т. Большой Эл. Секреты эффективного рекрутинга/ пер. – М.: Заир, 2007. – 128 с.