

УДК 331.5.07

Я.С. Семєняк, аспірантка, Донецький національний університет, економічний факультет, м. Вінниця

ОСОБЛИВОСТІ НАДАННЯ РЕКРУТИНГОВИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

У статті проаналізована ступінь вивченості аспектів роботи рекрутингових компаній України. Встановлено, що на сучасному етапі дослідженню проблем сфери надання рекрутингових послуг приділяється недостатньо уваги, а галузь наукового знання вдосконалення кадрових послуг є досить новою, що обумовлює необхідність досконального вивчення особливостей і тенденцій сучасного рекрутингу. Розглянуто вплив зайнятості населення на економічний розвиток держави, визначено місце кадрових послуг в системі працевлаштування на рівні держави та підприємства. Надана класифікація послуг, що надають вітчизняні кадрові агенції. Визначено, що в умовах сучасної економічної трансформації, підприємства все частіше залучають рекрутингові агенції для пошуку необхідного кадрового потенціалу. Проте аналіз вітчизняного ринку рекрутингових послуг виявив низьку якість послуг. На основі цього запропоновано три параметри, що впливають на ефективність взаємодії рекрутингової компанії і клієнта, а саме: збільшення прибутку агентства, а також якість та швидкість обслуговування замовників. Для досягнення швидкості і якості необхідно впровадити в процес підбору персоналу математичну модель і надати технологіям структурованість, та проводити подальші науково-практичних дослідження та всебічне вивчення проблемних аспектів надання рекрутингових послуг в Україні.

Ключові слова. Рекрутинг, зайнятість, ринок праці, рекрутингові послуги, кадрові агенції, компетенції, організація.

Стаття містить 1 таблицю, використано 10 джерел.

Я.С. Семєняк

ОСОБЕННОСТИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РЕКРУТИНГОВЫХ УСЛУГ В УКРАИНЕ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

В статье проанализирована степень изученности аспектов работы рекрутинговых компаний Украины. Установлено, что на современном этапе исследованию проблем сферы предоставления рекрутинговых услуг уделяется недостаточно внимания, а отрасль научного знания совершенствования кадровых услуг является достаточно новой, что обуславливает необходимость досконального изучения особенностей и тенденций современного рекрутинга. Рассмотрено влияние занятости населения на экономическое развитие государства, определено место кадровых услуг в системе трудоустройства на уровне государства и предприятия. Предоставлена классификация услуг, предоставляемых отечественными кадровыми агентствами. Определено, что в условиях современной экономической трансформации, предприятия все чаще привлекают рекрутинговые агентства для поиска необходимого кадрового потенциала. Однако анализ отечественного рынка рекрутинговых услуг показал низкое качество услуг. На основе этого предложено три параметра, влияющие на эффективность взаимодействия рекрутинговой компании и клиента, а именно: увеличение прибыли агентства, а также качество и скорость обслуживания клиентов. Для достижения скорости и качества необходимо внедрить в процесс подбора персонала математическую модель и предоставить технологиям структурированность, а так же проводить дальнейшие научно-практических исследования и всестороннее изучение проблемных аспектов предоставления рекрутинговых услуг в Украине.

Ключевые слова. Рекрутинг, занятость, рынок труда, рекрутинговые услуги, кадровые агентства, компетенции, организация.

Статья содержит 1 таблицу, использовано 10 источников.

Ya. Siemieniak
PECULIARITIES OF RECRUITING IN UKRAINE IN THE CURRENT ECONOMIC CONDITIONS

The article analyzes the degree of knowledge of aspects of the recruitment companies in Ukraine. It is established that at present the scope of the investigation of the problems of recruiting services do not pay enough attention, and industry improving scientific knowledge of human services is relatively new, which necessitates a thorough study of the characteristics and trends of modern recruiting. The effect of employment on the economic development of the state, determined by the place of recruitment services in the employment system at the state level and the enterprise. Providing the classification of the services provided by domestic employment agencies. It was determined that in today's economic transformation, enterprises are increasingly attracted by recruitment agencies to find the necessary human resources. However, analysis of the domestic market of recruiting services showed poor quality of services. On the basis of three parameters are proposed affecting the efficiency of interaction of the recruiting company and the client, namely the increase in profit agencies, as well as the quality and speed of customer service. To achieve speed and quality should be introduced in the recruitment process mathematical model and provide structured technology, as well as to conduct further scientific and practical research and a comprehensive study of the problematic aspects of recruiting services in Ukraine.

Keywords. Recruiting, Employment, Labor Marketplace, recruiting services, recruitment agency, competence, organization.

Article contains 1 table, used 10 sources.

Постановка проблеми. Останні тенденції ринку праці свідчать про його складне становище, що підтверджує високий рівень безробіття та зниження економічної активності населення, разом із тим спостерігається брак кваліфікованих кадрів, що обумовлює діяльність кадрових та рекрутингових агенцій

В останні роки відбуваються серйозні зміни управлінських підходів більшості успішних українських фірм у напрямку посилення уваги до людської, перш за все, професійно-культурної складової своєї діяльності. Це у свою чергу вимагає комплексного розгляду сфери управління персоналом. При цьому найважливішим аспектом аналізу стає уявлення про цілісний організаційно-управлінський контекст функціонування і розвитку організації. 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.

Сучасний стан дослідження проблем сфери надання рекрутингових послуг можна охарактеризувати як неповний, а галузь наукового знання вдосконалення кадрових послуг досить новою, оскільки закінченої теорії технології надання рекрутингових послуг в даний час немає, а механізм вдосконалення послуг представляється найцікавішим в період розвитку ринку. Отже, існує необхідність у подальшому дослідженні тенденцій та проблем рекрутинга у сучасних кризових соціально-економічних умовах, що, в свою чергу, впливає на розвиток ринку праці. Це обумовлює актуальність дослідження, яке полягає у визначення особливостей надання рекрутингових послуг в Україні, виявлення основних тенденцій і проблем рекрутингових компаній в умовах сучасної економічної ситуації

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В дослідженнях, присвячених механізму надання рекрутингових послуг, заслуговують увагу праці таких вчених як Кисельова В.Н., Кривова Є. С., Карташова С. А., Богданова М., Ісаєва А. К. та

головного координатора Асоціації регіональних кадрових агенцій України (АРКА) Беляєва С. Я., але переважна більшість дослідників, таких як Бакалінський В. С., Беляцький Н. П., Велесько С. Е., Пітер Ройше зосереджуються на аналізі кадрового менеджменту, а не рекрутингу як самостійної проблеми. В працях Соколовської А. Н., Магури М. И., Курбатової М. Б., Чижова Н. А. описується етап управління кадрами, вже прийнятими на підприємство. Про нові технології роботи з кадрами розповідає Базарова Т. Ю., Веселова В. Н., Шматко Д., Дубінніков К. І., Ісаєв А. К., Кисельов В. Н., Крилова О. В., Соколовська А. Н., Сурков С. С. Результат проведеного аналізу існуючих наукових робіт, присвячених проблемам рекрутингу, показує, що на сьогодні відсутнє чітке розуміння визначення рекрутингової діяльності, як в науковій літературі, так і в аналітиці у рекрутерів-практиків. Разом з тим в умовах наростаючого дефіциту людських ресурсів виникає потреба в комплексних науково-практичних розробках, що висвітлять численні аспекти управління розвитком рекрутингових послуг.

Метою статті є визначення особливостей надання рекрутингових послуг в Україні, виявлення основних тенденцій і проблем рекрутингових компаній в умовах сучасної економічної ситуації.

Виклад основного матеріалу. Україна переживає етап фінансово-економічної кризи, одним з проявів якої є зменшення обсягів ВВП, зростання безробіття, збільшення бажаючих реалізувати себе в якості трудових мігрантів за кордоном. Саме тому актуалізуються проблеми пошуку нових підходів, які збільшують можливості роботи з персоналом за цих умов. При цьому в окремий напрямок слід виділити роботу з підбору та ефективного використанням кваліфікованих кадрів, знаходження оптимальних моделей підвищення їх кваліфікації у відповідності до економічних реалій за умов кризи, нових вимог до їх діяльності.

Як свідчить досвід провідних держав як за умов стабільного розвитку, так і за кризових явищ зростає потреба в нових підходах до кадрового забезпечення діяльності організацій і, особливо, бізнес-структур. Традиційного кадрового менеджменту другої половини ХХ століття стає недостатньо і виникають нові напрямки в ньому. Одним з них є рекрутинг. В інформаційному просторі України за даними АРКА, напередодні кризи та за її багатофакторних проявів, проблеми рекрутингу більше досліджуються на рівні формування стратегій діяльності рекрутингових агенцій, як прикладна проблема з адаптацією технологій і моделей діяльності закордонних рекрутингових агенцій, ніж на рівні теоретичних досліджень. Практичні аспекти запровадження рекрутингу активно запроваджуються такими агенціями як наприклад, «Анкор Україна», «Персонал-Сервіс», «Допомога», «Приват Сервіс», «Action Group», «Персонал Стандарт», «Еліт персонал», «Брейн Сорс Інтернешнл Україна», «Business Resources» та іншими.

Об'єктивними факторами актуалізації потреби в рекрутинговій діяльності в Україні є поєднання незавершеності структурних реформ в економіці та суспільстві з входженням нашої економіки в затишну економічну кризу.

Використання трудових ресурсів характеризується показником зайнятості. Соціальна сутність зайнятості відображає потребу людини в самовираженні, а також у задоволенні матеріальних і духовних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю.

На думку Бакалінського В. С. види зайнятості характеризують розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами використання праці, професіями, спеціальностями тощо. Розширення нерегламентованої зайнятості супроводжується подальшим знецінюванням робочої сили, зниженням мотивації до праці, насамперед у державному секторі, зростанням інфляції та цін. Доходи від такої діяльності не оподатковуються, тому держава зазнає певних збитків. Водночас через вищі заробітки

та зовнішню привабливість нерегламентованої діяльності у людей формується ставлення до неї як до престижної [1, с.40].

Загострення проблеми безробіття супроводжується економічними втратами, насамперед зменшенням валового національного продукту (ВНП), його відставанням від потенційного ВНП, який визначається за припущення існування природного рівня безробіття та певних “нормальних” темпів економічного зростання. Чим вищий рівень безробіття, тим більше падіння ВНП. В економічній науці такий взаємозв'язок виражає закон А. Оукена: якщо фактичний рівень безробіття перевищує природний рівень (3—5%) на 1%, то відставання обсягу валового національного продукту становить 2,5%. З цього закону можна зробити висновок щодо практичної діяльності, а саме: необхідно щорічно не менш як 2,5—3,0% ВНП спрямовувати на створення нових робочих місць. Зайнятість населення – найбільш узагальнена характеристика економіки. Вона відбиває досягнутий рівень економічного розвитку, внесок живої праці в досягнення виробництва. Зайнятість об'єднує виробництво і споживання, а її структура визначає характер їхніх взаємозв'язків.

Сучасні тенденції розвитку ринку послуг свідчать про наявність у ньому монополістичної конкуренції, за умов якої велика кількість продавців прагне якнайвигідніше продати свої товари зі схожими споживчими якостями. Однак високу якість послуги визначають унікальність, новітність ідей, що утворюють «ноу-хау» кожної фірми. Тому боротьба за споживача на ринку послуг позначена прагненням найбільш повно і якісно задовольнити клієнта.

Сьогодні кадри підприємств мають досить високий рівень зовнішньої ротації. Труднощі професійної кар'єри працівника змушують його або шукати більш високої посади у інших фірмах, або створювати власну організацію (таким чином створюється більше половини нових підприємств). Реалізація успішної кар'єри залежить від професіоналізму працівника. Саме в цьому полягає її економічна сутність.

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.

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

Отже «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.

Сучасні рекрутингові послуги, що надаються господарюючим суб'єктам нашої країни можна класифікувати за ознаками та запропонованими послугами (табл.1):

Серед послуг, що надаються рекрутинговими компаніями, можна виділити наступні: підбір персоналу – масовий підбір персоналу, Executive Search, Management & Staff Selection, підбір тимчасового персоналу, підбір іноземної робочої сили, регіональний підбір персоналу, оцінка персоналу: оцінка, атестація кадрів, assessment-

центр, дослідження на поліграфі, «Таємний покупець». Інші послуги: кадровий аудит, абонентське обслуговування, дослідження ринку праці, огляд заробітних плат, навчання, тренінги, організація корпоративних заходів [2].

Таблиця 1

Класифікація рекрутингових послуг

Ознака	Групи рекрутингових послуг
Широта охоплення ринку праці	- Локальний підбір персоналу; - Регіональний підбір персоналу; - Підбір іноземної робочої сили на незатребувані робочі місця.
Кількість потрібного персоналу	- Одиначний рекрутинг (підбір персоналу на 1-2 вакантних посади); - Масовий рекрутинг (підбір персоналу на понад 3).
Рівень кваліфікації підбираємого персоналу	- Прямий пошук вищого керівництва/унікальних фахівців (Executive Search); - Підбір середньої управлінської ланки (Management Selection); - Підбір фахівців і лінійних менеджерів на типові позиції (Staff Selection); - Підбір персоналу на робочі посади.
Складність виконання замовлення	- Типова послуга; - Ексклюзивна послуга.
Періодичність, повторюваність замовлення	- Разове замовлення на послугу підбору персоналу; - Сезонне або періодичне замовлення на послугу; - Підбір тимчасового персоналу; - Абонентське обслуговування.
Вартість послуг	- Погодинна оплата послуг; - Мінлива вартість послуги (оплата в розмірі певного% від річного заробітку спеціаліста); - Фіксована вартість послуги.
Супутні послуги	- Кадровий аудит господарюючого суб'єкта; - Діагностика кадрових проблем ГС; - Оцінка персоналу ГС, проведення атестацій і assessment-центру; - Оцінка персоналу ГС за допомогою поліграфа; - Оцінка персоналу ГС за допомогою методики «Таємничий покупець» (mystery shopping); - Організація підвищення кваліфікації та короткострокового навчання персоналу ГС; - Проведення досліджень ринку праці; - Проведення огляду заробітних плат; - Організація корпоративних заходів.

Організації зацікавлені 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 4 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 [3].

Останнім часом, враховуючи складність та змінність глобальної економіки, актуальності набуває компетентністний підхід в процесі рекрутингу, що обумовлює

необхідність організацій 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 прийнятих 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.

Розвиток спеціалізації невеликих агентств як умова виживання, підсилює конкуренції з боку великих або спеціалізованих агентств. Невелике 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.

До основних тенденцій розвитку рекрутингового бізнесу в Україні можна віднести наступні:

- 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 студентами з будь-яких регіонів, проведення маркетингових досліджень для визначення очікувань та побажань майбутніх молодих спеціалістів;
- гостро стоїть проблема браку висококваліфікованих рекрутерів, що посилює конкуренцію за таланти;
- відсутність нових високоефективних технологій найму.

Таким чином головним завданням ефективного рекрутингу стає збільшення прибутку агентства, а також якість та швидкість обслуговування замовників. Саме ці три параметри впливають на ефективність взаємодії рекрутингової компанії і клієнта. Для досягнення швидкості і якості важливо впровадити в процес підбору персоналу математичну модель і надати технологіям структурованість [5].

По-перше, процес пошуку і добору персоналу повинен представлятися в такій послідовності: аналіз замовлення, дослідження ринку, попередня оцінка, інтерв'ювання, фінальна оцінка. При аналізі замовлення в обов'язковому порядку повинна проводитися робота по виявленню ключових критеріїв і компетенцій. При дослідженні кадрового ринку важливо проводити аналіз кадрової динаміки, огляди заробітних плат, визначення ефективності використання каналів пошуку. На всіх етапах оцінки потрібно застосовувати модель градування критеріїв підбору і прославлення оцінок кандидатів.

По-друге, необхідно поліпшити сервіс за допомогою нової моделі ціноутворення послуг кадрових агентств. А також запровадити систему підбору, оцінки, мотивації

персоналу, що працює в кадровому агентстві на основі розробленої моделі компетенцій.

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.

Водночас, відсутність ефективного нормативно-правового регулювання рекрутингової діяльності та організаційно-економічні проблеми, зумовлені сучасними трансформаційними процесами, свідчать про необхідність подальших науково-практичних досліджень і всебічного вивчення проблемних аспектів надання рекрутингових послуг в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бакалінській В.С. Менеджерам по кадрам допоможе персонал.//Бизнес-клас.-2003.-№1
2. Данилова М. Когда необходим коучинг как стиль менеджмента?// Управление персоналом 2005 р. №3.
3. Духнич Ю. Глобальные тренды управления персоналом 2014 / Ю. Духнич. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.smart-edu.com/global-hr-trends-2014.html>.
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. Иванова С. Рекрутер // Справочник по упр. персоналом. — 152006. — N 8. — С. 86-89.
6. Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Рекрутинг. Найм персонала. М.:Изд-во «Экзамен», 2002
7. Орлова М. А. Специфические особенности работы рекрутинговых компаний / М. А. Орлова. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://psyjournals.ru/sociosphera/2010/n2/35395_full.shtml.
8. Писаревська Г. І. Розвиток ринку рекрутингових послуг в Україні / Г. І. Писаревська // Бизнес Информ. – 2013. – №10. – С. 227–232.
9. 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>.
10. Шрайтер Т. Большой Эл. Секреты эффективного рекрутинга/ пер. – М.: Заир, 2007. – 128 с.