

yak-zminyatsya-pravyla-narakhuvannya-dopomohy-1-berezhnya (дата звернення: 22.02.2024).

3. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 22.02.2024).

4. Олександр Кубраков презентував послам G7 стратегічні напрями відбудови. *Міністерство інфраструктури*. 2 Лютого 2023. URL: <https://mtu.gov.ua/news/34014.html> (дата звернення: 22.02.2024).

5. Повернути людей: що ми можемо запропонувати біженцям та ВПО. *Укрінформ*. 19.02.2024. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3829291-povernuti-ludej-so-mi-mozemo-zaproponuvati-bizencam-ta-vpo.html> (дата звернення: 22.02.2024).

6. Юник І. Г. Реалізація сучасної державної соціальної політики в Україні: основні проблеми та стратегічні пріоритети. *Право та державне управління*. 2023 р., № 2. С. 187-195. URL: http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/2_2023/27.pdf (дата звернення: 22.02.2024).

УДК 331.108.2

Вонберг Т.В.

*доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна*

Панасенко Д.І.

*здобувач вищої освіти
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна*

ДІЯЛЬНІСТЬ РЕКРУТИНГОВИХ АГЕНТСТВ: ВИКЛИКИ ТА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ

Рекрутингові агентства є посередниками на ринку праці та відіграють важливу роль, оскільки допомагають компаніям ефективно і професійно знаходити, відбирати та наймати кваліфікованих працівників, що дозволяє підприємствам зосередитися на своїх стратегічних завданнях. Як посередники між роботодавцями та кандидатами на вакантні посади, рекрутингові агентства забезпечують високу якість обслуговування, використовуючи різні стратегії та методи для досягнення оптимальних результатів. Вони продукують гнучкість у виборі підходів, що дозволяє

їм, зазвичай, ефективно відповідати на потреби та очікування клієнтів.

Початок війни в Україні відзначився різкими змінами в соціо-економічному ландшафті країни, що неминуче відобразилося на сфері професійного добору. Наступні роки стали періодом адаптації для бізнесу та персоналу, де виживання і конкурентоспроможність вийшли на новий щабель значущості. Умови, в яких опинилася країна, спонукають компанії до перегляду своїх потреб на ринку праці, і, відповідно, до переорієнтації стратегій добору персоналу. Своєю чергою й діяльність рекрутингових агентств певним чином трансформувалася, адже задля збереження ефективності своєї діяльності агентства мають швидко реагувати на всі виклики. Розглянемо детально основні аспекти (чинники), що впливають на успішність та ефективність діяльності агентств сьогодні.

Класичними складовими ефективної діяльності з клієнтом є якість обслуговування та швидкість надання послуг. Якість обслуговування відіграє ключову роль у встановленні довіри та формуванні постійної клієнтської бази. Водночас, швидкість надання послуг впливає на ефективність добору персоналу, прибутковість та задоволеність клієнтів [1, с.26]. Вкрай важливо встановити взаємозв'язок між якістю та швидкістю обслуговування, оскільки вони разом формують загальне враження про рекрутингове агентство. Цікаво, що якість послуг залежить не лише від професіоналізму агентства, але й від його персоналізованого підходу та здатності враховувати індивідуальні потреби кожного клієнта. І навпаки, швидкість обслуговування залежить не лише від ефективності, але й від адаптивності агентства до соціо-економічних змін на ринку праці та його здатності вчасно реагувати на потреби клієнтів. Коли ці дві складові гармонізовані, вони можуть створити оптимальне сприйняття агентства клієнтами, що в кінцевому підсумку визначає його довготривалий успіх.

В іншого боку, реалізація кампаній із залучення нових клієнтів розглядається як стратегічний інструмент забезпечення сталого розвитку рекрутингового агентства. Ба більше, постійний пошук нових клієнтів слугує не лише засобом розширення клієнтської бази, але й критично важливим елементом забезпечення стійкого попиту на послуги агентства в довгостроковій перспективі [2, с.233]. Такий стратегічний підхід не лише забезпечує стійкість бізнесу, але й зміцнює ринкову позицію агентства, надаючи йому конкурентні переваги завдяки розширенню географії впливу та взаємодії з різними галузевими сегментами.

По суті, проведення кампаній із залучення нових клієнтів є стратегічною ініціативою, яка сприяє сталому розширенню та утриманню лідерства агентства в рекрутинговій індустрії.

Разом із тим встановлення довірливих відносин з кандидатами не лише підтримує етичні стандарти рекрутингового агентства, але і має далекосяжний вплив на його показники ефективності [2, с.233]. Розвиток таких лояльних відносин створює позитивний бренд агентства в очах кандидатів, що часто віддзеркалюється в їхніх рекомендаціях та відгуках. Ба більше, такий підхід визначає не лише успіх залучення нових кандидатів, але і важливий для залучення нових клієнтів через встановлення довіри до професійної етики та надійності агентства. Останнє, в свою чергу, сприяє розширенню мережі контактів та формуванню позитивної репутації, що визначає стабільну позицію на ринку та сприяє довгостроковому успіху агентства в царині рекрутингу.

Варто також наголосити, що активне використання новітніх технологій у рекрутингових процесах сьогодення є невід’ємним фактором для підвищення продуктивності та точності дій агентства. Впровадження інноваційних інструментів дозволяє значно зменшити час, необхідний для закриття вакансій, та оптимізувати внутрішні процеси [3, с.48]. Крім того, активне застосування новітніх технологій сприяє покращенню взаємодії з клієнтами та кандидатами, що робить агентство більш привабливим для тих, хто шукає інноваційні та ефективні підходи до рекрутингу. В цілому, ця стратегія не лише підсилює конкурентоспроможність агентства на ринку, але і сприяє підтримці його лідерської позиції в галузі рекрутингу.

Отже, на наш погляд, оптимальна комбінація цих складових створює умови для високої ефективності діяльності та стійкості рекрутингового агентства в сучасному бізнес-середовищі.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Rodrigues, D., Martinez, L.F. The influence of digital marketing on recruitment effectiveness: a qualitative study. *European Journal of Management Studies*. 2022. № 1. Pp. 23-44.
2. Patel R., J. Cleland The effects of human factor related issues on assessors during the recruitment process for general and vascular surgery in the UK. *PubMed Central*. 2019 № 101(4). Pp. 231-234.
3. Kryś S. Losing and regaining organizational attractiveness during the recruitment process: a multiple-segment factorial vignette study. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 2022. № 38(1). Pp.43-58.