

3. Котвицька А. А., Кубарева І. В. Соціальна політика. *Фармацевтична енциклопедія*. 2014. URL: <https://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/7581/socialna-politika>

4. Соціальна політика: поняття, сутність та об'єкт. *Реферат*. 2011. URL: https://ru.osvita.ua/vnz/reports/gov_reg/18612

УДК 331.5

Тарасенко В. К.

здобувач ступеня магістра за спеціальністю Менеджмент персоналу
Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

Вонберг Т. В.

канд. екон. наук,

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ

В умовах глобалізації та конкурентної боротьби організації щодня вирішують складні виробничі, економічні, правові та організаційні питання. Разом з тим стратегічно важливим підрозділом в структурі організації є служба управління персоналом. У сучасному світі успішне функціонування будь-якої організації наряду залежить від співробітників, що працюють в ній. Тому все частіше керівництво приділяє більше уваги системі рекрутингу персоналу, так як саме на цій стадії формується майбутній колектив, закриваються потреби в персоналі і на даному етапі нові співробітники формують свою попередню думку про організацію і про людей, які працюють в ній.

Якщо існують проблеми в системі відбору, оцінки та найму персоналу, то вони будуть у всіх структурах організації. Таким чином, планомірне зростання компанії на ринку визначається не тільки її конкурентоспроможністю, стратегічним плануванням, а й ефективним управлінням персоналом.

Вихідними теоретичними та методологічними положеннями дослідження процесу рекрутингу та його ефективності є праці таких українських дослідників: С. О. Цимбалюк, А. В. Василик, А. М. Зленко, О. В. Хитра, Т. В. Вонберг, І. Ю. Жилієва, О. В. Кир'янова, Ю. Ю. Омельченко, К.П. Качан, Х. С. Столярчук, Г. І. Писаревська. Серед зарубіжних вчених дане питання досліджували Б. Рагавендр, Д. Салліван, В. Йеттер та інші.

Метою даного дослідження є теоретичне узагальнення чинників впливу на ефективність рекрутингу персоналу та заходів його удосконалення.

Рекрутинг є важливою функцією управління людськими ресурсами в організації і регулюється поєднанням різних чинників. Чинники, що впливають на рекрутинг персоналу, можна розділити на ті, що не можуть контролюватися організацією, та ті, що залежать від неї, тобто на зовнішні та внутрішні.

До зовнішніх чинників впливу на ефективність рекрутингу відносять:

- Демографічні фактори. Вони пов'язані з атрибутами потенційних співробітників, такими як вік, релігія, рівень грамотності, стать, професія, економічний статус тощо. Знання цих тонкощів і особливостей кандидатів дає можливість коригувати вакансію і підбирати персонал точково. Це знижує ризик підбору нерелевантного кандидата, прискорює процес найму нового співробітника.

- Ринок праці. На сучасному ринку праці України зростає попит на робочу силу, потреба у кваліфікованих робітниках залишається високою. Проте, пропозиція їх на ринку праці є низькою. Загалом, ринок праці України характеризується структурним диспропорціями щодо попиту та пропозиції робочої сили, які не дають змоги задовольнити потребу роботодавців у працівниках [1].

- Рівень безробіття. Якщо рівень безробіття високий в конкретній області, рекрутинг персоналу спрощується та пришвидшується, через велику кількість пошукачів. Навпаки, якщо рівень безробіття низький, то процес рекрутингу, як правило, буде ускладнений.

- Конкуренти. Організації однієї галузі завжди конкурують за найбільш кваліфіковані ресурси. Умови праці та заробітна плата організації повинна бути конкурентоспроможна, оскільки виникає загроза втратити велику кількість пошукачів. Як наслідок, рекрутинг може стати дорожчим та менш якісним.

Серед внутрішніх чинників впливу на ефективність рекрутингу виділяють:

- HR-бренд організації. Позитивний бренд роботодавця сприяє скороченню втрат робочого часу рекрутера, за рахунок збільшення ймовірності залучити компетентних, кваліфікованих і талановитих працівників та посилення їхньої лояльності та мотивації, зменшенню додаткових витрат на пошук та відбір персоналу через зменшення плинності персоналу та зменшенню витрат на залучення кандидатів за рахунок поліпшення іміджу підприємства на ринку праці [2].

- Політика підбору персоналу. Рекрутингову діяльність можуть здійснювати як спеціалізовані агенції, так і кадрові служби підприємств. Під час звернення до агентств виникають значно більші витрати, ніж під час розміщення оголошень у ЗМІ. Однак пошук співробітників за допомогою таких агентств характеризується значними перевагами для організації: економією часу, безкоштовною заміною наданої агентством кандидатури співробітника, який за якими-небудь параметрами не підійшов підприємству-замовнику [3].

- Технології, що використовуються у процесі рекрутингу персоналу. Використання наступних digital-інструментів дозволить пришвидшити процес рекрутингу та підвищити його якість: розробка хмарної робочої мережі, написання та запуск власної ATS-системи, тобто системи управління кандидатами, збільшення рівня використання таргетованої реклами та ліквідація низькоефективних сайтів з пошуку роботи, автоматизація статистичного аналізу процесних показників та запуск власного HR-бота [4].

Отже, на нашу думку, для підвищення ефективності рекрутингу персоналу доцільно досліджувати ринок праці для оцінки перспектив рекрутингу та відстежувати і аналізувати дії конкурентів із залучення перспективних кандидатів. Разом з тим, варто працювати над позитивним брендом роботодавця та відстежувати і запроваджувати інноваційні технології для більш якісного та швидкого процесу рекрутингу персоналу.

Список літератури

1. Баглюк Ю. Б., Прищак М. Регулювання та аналіз попиту і пропозиції на ринку праці України. ББК 65.291. 21 Р64. 2018. С. 146-148.
2. Цимбалюк С. О. Капітал бренду роботодавця: сутність та методичні засади визначення рентабельності інвестицій. Інноваційна економіка. 2016. №. 7-8. С. 23-27.
3. Лобза А. В., Бикова А. Л. Особливості діяльності рекрутингових агентств на українському ринку праці. Проблеми системного підходу в економіці. 2020. № 3(77). С. 123.
4. Вонберг Т. В., Головка А. А. Рекрутинг персоналу в епоху діджиталізації. Бізнес Інформ. 2020. №6. С. 313–318.