

УДК 331.108.2

DOI: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2020-3-18>**Лобза А. В.**

доктор філософії в галузі економіки,
доцент кафедри економіки і соціально-трудо­вих відносин
Університету митної справи та фінансів

Бикова А.Л.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки і соціально-трудо­вих відносин
Університету митної справи та фінансів

Пильгун А.Р.

студентка
Університету митної справи та фінансів

Lobza Alla, Bykova Adel, Pilgun Alena
University of Customs and Finance

ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ РЕКРУТИНГОВИХ АГЕНТСТВ НА УКРАЇНСЬКОМУ РИНКУ ПРАЦІ

PECULIARITIES OF THE ACTIVITIES OF THE RECRUITING AGENCIES IN THE UKRAINIAN LABOR MARKET

У статті наведені основні особливості функціонування рекрутингових агентств у сучасних умовах, визначено особливості рекрутингу у бізнес-процесах діяльності сучасних підприємств. Авторами проаналізовано етапи та методи рекрутингу, завдання рекрутингових агентств і їхні проблеми, систематизовано сучасні різновиди рекрутингу. Сформульовано основні принципи ефективного підбору персоналу. Обґрунтовано важливість ефективності та професіоналізму персоналу кадрових агентств. Виділено основні фактори, що впливають на діяльність компаній із пошуку та підбору персоналу. Проаналізовано рейтинг провідних рекрутингових агентств України. Обґрунтовано актуальність дослідження ринку рекрутингових послуг, що підтверджується зміною попиту на послуги кадрових агентств.

Ключові слова: підбір персоналу, рекрутер, рекрутерська інформація, рекрутинг персоналу, рекрутингове агентство, управління персоналом.

В статье представлены основные особенности функционирования рекрутинговых агентств в современных условиях, определены особенности рекрутинга в бизнес-процессах деятельности современных предприятий. Авторами проанализированы этапы и методы рекрутинга, задачи рекрутинговых агентств и их проблемы, систематизированы современные разновидности рекрутинга. Сформулированы основные принципы эффективного подбора персонала. Обоснована важность эффективности и профессионализма персонала кадровых агентств. Выделены основные факторы, влияющие на деятельность компаний по поиску и подбору персонала. Проанализирован рейтинг ведущих рекрутинговых агентств Украины. Обоснована актуальность исследования рынка рекрутинговых услуг, что подтверждается изменением спроса на услуги кадровых агентств.

Ключевые слова: подбор персонала, рекрутер, рекрутерская информация, рекрутинг персонала, рекрутинговое агентство, управление персоналом.

The article presents the main features of the functioning of recruitment agencies in modern conditions, identifies the features of recruitment in the business processes of modern enterprises. The authors analyze the stages and methods of recruitment, the tasks of recruitment agencies and their problems, systematize modern types of recruitment. The basic principles of effective personnel selection are formulated. Today, great importance is attached to the search for qualified personnel who fully meet all the requirements of the company, so under the influence of this factor, there are several trends in the development of recruitment agencies, such as drawing up a complete list of requirements for the candidate. The features of recruiting in the business processes of modern enterprises are determined. The stages and methods of recruiting, the tasks of recruiting agencies and their problems are analyzed. The modern types of recruiting are systematized. The main factors that influence the activity of companies in

the search and recruitment are highlighted. The rating of the leading recruitment agencies of Ukraine is analyzed. The relevance of the study of the recruiting services market is substantiated, which is confirmed by the changing demand for the services of recruitment agencies. The importance of efficiency and professionalism of staff of staffing agencies is substantiated. The tasks of the recruiting agency as a subject of the Ukrainian labor market are specified. The main factors influencing the activities of search and recruitment companies are highlighted. The rating of the leading recruitment agencies of Ukraine is analyzed. The urgency of the research of the recruitment services market is substantiated, which is confirmed by the change in the demand for the services of recruitment agencies. It is proposed to use a certain algorithm of the recruitment agencies' activity in the Ukrainian labor market as an effective job of recruiting and recruiting. Recommendations have been developed to improve the areas of recruitment and agency activities in order to effectively provide a wider range of quality services to clients.

Key words: personnel selection, recruiter, recruitment information, personnel recruitment, recruitment agency, personnel management.

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

В останні роки відбуваються серйозні зміни управлінських підходів більшості успішних українських фірм у напрямі посилення уваги до людського, насамперед професійно-культурного складника 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.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам діяльності рекрутингових агентств на українському ринку праці присвячені роботи зарубіжних та вітчизняних учених, таких як: М. Армстронг, Р. Дж. Еренберг, Ф. Бернірі, В. Паундстоун, Д. Ломмел, Н. Гада-Джейн, Г. Десслер, Р. Каплан, Д. Нортон, М.Г. Белопольський, Т.О. Галайда, В.О. Герасименко, А.С. Завгородній, О.А. Зінченко, О.М. Зотова, С.Ю. Клименко, В.В. Копейкіна, С.Ю. Кулакова, В.Ю.Лисак, А.В.Лобза, Т.Г.Логутова, О.М.Орлова, А.І. Кибанова, С.А. Карташова, С.В. Иванова, І.А. Кокорева, М.Н. Магура, Ю.Г. Одегова, В.М. Семендяк, Я.С. Семеняк, В.С. Чирва та інші.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Сучасний стан дослідження проблем сфери надання рекрутингових послуг можна охарактеризувати як неповний,

а напрям наукових досліджень удосконалення кадрових послуг – досить новий, оскільки нині закінченої теорії технології надання рекрутингових послуг немає, а механізм удосконалення послуг представляється найцікавішим у період розвитку ринку. Отже, є необхідність у подальшому дослідженні тенденцій та проблем рекрутингу в сучасних кризових соціально-економічних умовах, що впливає на розвиток ринку праці. Це зумовлює актуальність дослідження, що полягає у визначенні особливостей надання рекрутингових послуг в Україні, виявленні основних тенденцій і проблем рекрутингових компаній в умовах сучасної економічної ситуації.

Мета дослідження полягає у загальненні теоретико-методологічних аспектів і розробленні практичних рекомендацій щодо діяльності рекрутингових агентств як невід'ємного складника системи управління персоналом, функціонування якого перебуває під безпосереднім впливом сучасних тенденцій розвитку ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Рекрутинг може бути представлений у вигляді особливого бізнес-процесу, спрямованого на підбір та відбір персоналу за критеріями, визначеними компанією-замовником. Рекрутинг допомагає успішному здійсненню бізнесу в будь-якій галузі. Ця діяльність може бути здійснена рекрутинговими агентствами, а також менеджерами, що займаються пошуком персоналу [1, 2]. Під час звернення до агентств, які спеціалізуються на рекрутингу, виникають значно більші витрати, ніж під час розміщення оголошень у ЗМІ. Однак пошук співробітників за допомогою таких агентств характеризується значними перевагами: економією часу, безкоштовною заміною наданої агентством кандидатури співробітника, який за якими-небудь параметрами не підійшов підприємству-замовнику.

Об'єктивними факторами актуалізації потреби у рекрутинговій діяльності в Україні є поєднання незавершеності структурних реформ в економіці та суспільстві із входженням економіки країни в затьяжну економічну кризу.

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

Більшість рекрутингових агентств прагнуть до вдосконалення своїх знань і умінь, а також до посилення своїх конкурентних переваг на ринку кадрових послуг [5, с. 130–134]. Для досягнення цих цілей першочергове значення має чітке планування і неухильне дотримання основних етапів рекрутингу. Як і для будь-якого складного процесу, для рекрутингу характерна послідовність етапів, яку не слід змінювати навіть з урахуванням того, що рекрутер може бути представлений або консультантом рекрутингового агентства, або менеджером із персоналу, або самим керівником підприємства, в діяльності якого проявилася необхідність набору персоналу (рис. 1).

Рекрутинг може бути здійснений з урахуванням таких етапів:

1. Підприємству-замовнику слід звернутися до рекрутингового агентства і передати йому документ, що містить перелік основних вимог щодо претендента.

2. Рекрутинговому агентству необхідно визначити джерела пошуку кандидатів. Такі джерела можуть включати інтернет-ресурси, відомості про співробітників, які працюють в інших фірмах, бази даних випускників вишів, а також різних відкритих джерел інформації. Рішення про використання того чи іншого ресурсу остаточно приймає саме підприємство-замовник.

3. Після визначення кандидатів рекрутингової агенції необхідно перейти до проведення первинного відсіву. Рекрутеру необхідно вивчити резюме всіх потенційних працівників і відібрати найкращих.

4. Потім рекрутинговій агенції слід перейти до проведення вторинного відсіву. З цією метою представнику агентства необхідно зв'язатися з кожним з учасників вторинного відсіву по телефону і запросити його на співбесіду. Протягом цього етапу рекрутинговій компанії доцільно перевірити достовірність відомостей про кожного з кандидатів за допомогою відділу безпеки. Перевірка правдивості відомостей про місце навчання, попереднього місця роботи, а також анкетних даних необхідна саме на цьому етапі для того, щоби знизити ймовірність обману і його негативного впливу на кінцевий результат рекрутингу.

5. Далі рекрутингове агентство здійснює передачу відомостей про перспективних кандидатів підприємству-замовнику, яке слідом за цим переходить до особистої співбесіди і вибору найкращого кандидата.

6. Представником підприємства-замовника приймається позитивне рішення про прийом на роботу кандидата, який пройшов усі етапи відбору.

7. Підприємство-замовник переходить до укладення контракту з найкращим кандидатом і здійснює перерахування коштів рекрутингової агенції за надані послуги.

Технології та методи підбору персоналу розвиваються швидкими темпами, що відображає потреби бізнесу в кваліфікованих фахівцях, здатних просувати підприємства вперед. Більшість із методів, актуальних кілька років тому, пішли в минуле. Для рекрутингу використовуються певні сучасні спо-

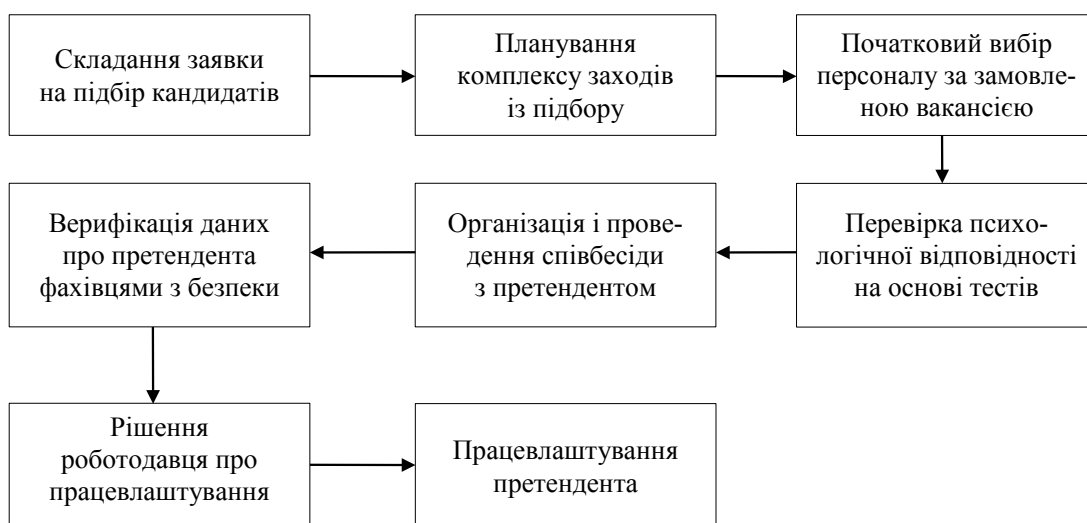


Рис. 1. Систематизація етапів рекрутингу [5, с. 130–134]

Таблиця 1

Класифікація окремих методів рекрутингу

Назва методу	Характеристика методу
Онлайн-рекрутмент	Пошук кандидатів у мережі Інтернет
Ситуаційне інтерв'ю	Основні пункти компетентності майбутнього працівника є найважливішими характеристиками майбутнього співробітника, необхідними для якісного виконання поставлених завдань
Стресове інтерв'ю	Стресове інтерв'ю допомагає оцінити професійні якості кандидата. Наприклад: рекрутер спізнюється на співбесіду і при цьому грубить
Масовий підбір персоналу	Масовий підбір характеризується великою кількістю однакових вакансій і короткими термінами їх заповнення
Прелімінарінг	Список претендентів формується з числа успішних студентів і учнів профільних навчальних закладів. Кандидатам пропонується стажування з можливістю подальшого працевлаштування
Хедхантинг	Чітке завдання – замовник хоче бачити цього фахівця в штаті своєї організації. Для виконання замовлення від HR-фахівця потрібен збір інформації, вивчення сильних і слабких сторонах, інтересів – усього, що допоможе зав'язати переговори

Джерело: складено авторами на основі даних [1; 9]

Таблиця 2

Коло завдань рекрутингового агентства як суб'єкта ринку праці

Сфера інтересів рекрутингового агентства	
Завдання, орієнтовані на внутрішнє середовище рекрутингового агентства	Завдання, орієнтовані на зовнішнє середовище рекрутингового агентства
Задоволення потреб підприємств-замовників у нових співробітниках	Забезпечення високорентабельних характеристик і результатів діяльності рекрутингового агентства
Забезпечення певних гарантій якості представлених претендентів на вакансії	Постійне підвищення кваліфікації персоналу рекрутингового агентства
Надання пропозицій щодо закриття вакансій підприємства-замовника в зазначений у договорі термін	Реалізація комплексу маркетингових заходів із просування рекрутингового агентства на ринку

Джерело: складено авторами на основі даних [8]

Таблиця 3

Класифікаційні характеристики рекрутингових агентств

Назва	Характеристика
Класичні агентства ExecutiveSearch	Такі рекрутингові агентства орієнують свою діяльність на вакансії для керівних посад. У центрі їхньої уваги – вакансії для управлінців вищої ланки. Пошук ведеться прямим методом
Агентства SelectionRecruitment	Рекрутингові агентства такого типу орієнтовані на вакансії для персоналу, що не має керівних функцій. Робота ведеться на основі акумулювання інформації про претендентів і поширення інформації про відкриті вакансії
Агентства SelectionRecruitmenttraExecutiveSearch	Ці рекрутингові агентства об'єднують методи роботи двох попередніх типів рекрутингових агентств, своєю конкурентною перевагою вважають якість і професіоналізм під час виконання завдання роботодавця-замовника
Скринінгові (поверхневі) агентства	Рекрутингові агентства цього типу орієнтовані на вакансії для працівників із середньою або низькою кваліфікацією. Вони не створюють свою систему акумулювання інформації про претендентів і не поширюють самі інформацію про відкриті вакансії. Лише зіставляють інформацію з відкритих джерел про вакансії і бажаючих працевлаштуватися. Вимог щодо якості роботи не витримують

Джерело: складено авторами на основі даних [4]

Таблиця 4

Рейтинг провідних рекрутингових агентств України

Місце в 2019	Місце в 2018	Агентство	Кількість голосів
1	3	GoldenStaff	155
2	2	Навігатор	123
3	1	SmartSolutions	121
4	4	Dopomoga	102
5	9	Персонал Сервіс	95
6	10	Фортуна	66
7	6	Manpowergroup	54
8	5	Анкор	49
9	-	Victory-Ukraine	44
10	-	RecruitAlliance	36

Джерело: складено авторами на основі даних [7]

соби підбору персоналу, орієнтовані на конкретну ситуацію (табл. 1).

Рекрутинговими агентствами пропонуються платні послуги з підбору персоналу, що реалізуються на незалежній основі на замовлення підприємства-роботодавця. У завдання рекрутера входить пошук, відбір кандидатів на посади, а також надання замовнику матеріалів для прийняття остаточного рішення про наймання кандидатів на вакантні посади.

Рекрутингові агентства націлені на відповідність інтересам підприємств-замовників, на задоволення їхніх запитів на залучення кваліфікованих співробітників. Запити підприємств-замовників мають широкий діапазон, внаслідок чого саме види потреб підприємств-замовників можуть бути прийняті за класифікаційний критерій під час аналізу типології рекрутингових агентств. У своїй діяльності рекрутингові агентства базуються на тих завданнях, які необхідно вирішити майбутньому співробітнику після працевлаштування, однак першочерговими є все-таки власні завдання рекрутингового агентства як суб'єкта ринку праці (табл. 2).

Для успіху діяльності рекрутингового агентства визначальне значення має наявність кваліфікованих штатних співробітників. Вимоги сучасного ринку праці вказують на необхідність забезпечення довгострокових, взаємовигідних зв'язків із роботодавцями як потенційними клієнтами рекрутингового агентства. Інформаційне забезпечення діяльності рекрутингового агентства досягається за рахунок розширення баз даних про потенційних претендентів на нові робочі місця. Висока кваліфікація співробітників рекрутингового агентства необхідна для забезпечення швидкої адаптації персоналу до застосування прогресивних методик і способів роботи [3, с. 75–84].

Вдале позиціонування рекрутингового агентства на сучасному ринку праці насамперед пов'язано з формуванням його основної

конкурентної переваги. Найчастіше рекрутингове агентство виграє в конкуренції за рахунок свого персоналу. Для перемоги над конкурентами слід підтримувати високий рівень якості в діяльності рекрутингового агентства. Якісні характеристики діяльності рекрутингового агентства визначаються кваліфікацією його співробітників. На сучасному ринку праці першочергове значення має постійне підвищення професійного рівня працівників рекрутингового агентства. Витрати на підвищення кваліфікації співробітників окупаються внаслідок підвищення якості функціонування агентства. На попередніх етапах розвитку цієї сфери діяльності рекрутингові агентства орієнтувалися на отримання замовлень, виняткових за вартістю і вигідністю. Натепер рекрутингові агентства прагнуть до створення високоефективної команди власних фахівців, що в свою чергу забезпечить високівигідне замовлення (табл. 3).

В Україні рекрутингові агентства все більше набирають популярності, і нині вже зареєстровано на території України 859 агентств. Нині, за оцінками спеціалістів у сфері рекрутингу, послугами з пошуку та підбору персоналу користуються понад 15% активно діючих компаній. Найбільшу частину ринку рекрутингових послуг займають послуги з підбору персоналу середнього та вищого менеджменту, а низькорівневі позиції розвинені не досить. Це пояснюється тим, що компанії, що здійснюють пошук персоналу з низьким чи середнім рівнем кваліфікації, або знаходяться на стадії формування корпоративної культури, або не мають бажання займатися чорною роботою.

Дослідницьким центром порталу «Хед-Хантер» було виявлено, що на ринку послуг підбору персоналу в Україні діє жорстка конкуренція за споживачів. Експерти визначили агентства, яким надають перевагу компанії, що діють на ринку України (табл. 4).

Під час розрахунку рейтингу рекрутингових агентств України – 2019 враховується число згадок про агентство і середній бал задоволеності якістю послуг, що надаються. В анкетуванні й опитуванні взяло участь 390 респондентів. Усього було названо 37 кадрових і рекрутингових компаній.

За даними таблиці 4 видно, що у трійку лідерів рейтингу за 2019 рік, як і в минулому 2018 році, увійшли рекрутингові агентства GoldenStaff, «Навігатор» і SmartSolutions. Компанія «Навігатор» зберегла почесне друге місце, а компанії GoldenStaff і SmartSolutions помінялися місцями. Доромога другий рік поспіль посідає 4-е місце. Агентства «Персонал Сервіс» і «Фортуна» значно піднялися в рейтингу, а Manpowergroup і «Анкор» трохи знизили позиції порівняно з минулим роком. У ТОП-10 увійшли компанії Victory-Ukraine (вперше) і RecruitAlliance, що не входила в «десятку» рейтингу 2018 року.

За даними опитування Міжнародного кадрового порталу hh.ua, швидше за всіх знаходять роботу ІТ-фахівці, лікарі та фармацевти, а також представники мас-медіа. Довше часу може знадобитися працівникам банківської сфери та юристам. Зміни на ринку праці мають кілька причин. По-перше, криза змусила скоротити бюджети на виплату заробітних плат. Роботодавці прагнуть знайти висококваліфікованого фахівця за менші гроші. Крім здешевлення вакансій, ще однією тенденцією є скорочення їх кількості – роботодавцю вигідніше закрити вакантну позицію за рахунок внутрішнього резерву або просто перерозподілити обов'язки між працюючими співробітниками. По-друге, в умовах інфляції і постійного зростання цін пошукачі не поспішають погоджуватися на будь-яку запропоновану зарплату і намагаються «продати» себе дорожче. Як показало опитування, більше половини «білих комірців», як і раніше, не готові знижувати вимоги до зарплати, навіть якщо виникнуть труднощі з пошуком роботи. Чверть – якщо і підуть на зниження, то не більш ніж на 5–10%. Кожен восьмий готовий знизити зарплатні вимоги на 15–20%, практично кожен двадцятий – на 20–30%. За будь-яку винагороду або наполовину меншу від попередньої погодяться працювати лише одиниці.

Останнім часом на ринку рекрутингових послуг в Україні спостерігається зменшення кількості агентств та зниження ціни на їхні послуги. Це пов'язано насамперед із впливом економічної кризи, наслідки якої не оминули й кадрові агентства [6, с. 87–90].

Утримання співробітників є все більш і більш важливим. Натепер співробітники більш впевнені в собі і не бояться шукати нову роботу,

з огляду на можливість найцікавіших і надихаючих варіантів.

За обмеженості ресурсів потрібна чітка розстановка пріоритетів. У зв'язку зі збільшеним обсягів найму, а також з урахуванням неминучого дефіциту коштів на рекрутинг для більшості підприємств розстановка пріоритетів зміститься у бік підвищення ефективності діяльності із заміщення вакансій, тобто потреба в послугах рекрутингових агентств зростає.

Швидкість змін зовнішнього середовища бізнесу все більше зростає, у зв'язку з чим потрібно більш ретельне планування трудових ресурсів із застосуванням складного сучасного інструментарію. Сформовані умови змушують керівників підприємств здійснювати планування трудових ресурсів на основі аналізу масивів даних. Велика частина фахівців у галузі управління талантами поки не готова до складного прогнозування та планування [1, с. 965].

Міжнародні компанії також використовують зовнішній ресурс – діючи на декількох ринках, в умовах нестабільності на одному, починають фокусуватися на іншому. Наприклад, компанія ТОВ «ХадсонГлобалРесорсез» в Україні працює на ринках України, Росії, Молдови, Грузії. Пріоритетним ринком все ж залишається Україна, але в умовах нестабільності компанія може розпочати активний пошук клієнтів в інших країнах [2, с. 82–86].

У процесі рекрутингу випускників і студентів успіх можливий тільки в тому разі, якщо змінюється сам підхід до їх залучення. Нині обсяг витрат підприємств на роботу з навчальними закладами не змінюються, підхід до вирішення цих завдань застарів. При цьому істотно змінюються і самі виші, й очікування студентів.

Багато фахівців вказують на явну нестачу висококваліфікованих рекрутерів. Масштаби рекрутингу зростають, і підприємства стикаються з тим, що їм не вистачає ефективних рекрутерів зі впевненим володінням новими технологіями підбору персоналу. Очевидно це пояснюється ще й тим, що Україна перестала готувати фахівців цієї сфери. Нині в Україні немає спеціальності, яка б забезпечувала підготовку спеціалістів з організації управління людськими ресурсами, не кажучи вже про HR-аналітику та управління талантами, як це вже здійснюється у світовій спільноті. Деякі заклади вищої освіти, розуміючи зростаючу потребу у зазначених фахівцях, залишили освітні програми «Управління персоналом та економіка праці», де їх підготовка здійснюється за спеціальністю 051 «Економіка», галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки», починаючи з 2016 року. До прикладу, це Донецький національний університет імені Василя Стуса

(м. Вінниця), Одеський національний економічний університет (м. Одеса), Університет митної справи та фінансів (м. Дніпро).

Застосування рекрутингових метрик дає змогу виміряти і відстежити успішність найму, а також провести оптимізацію процесу найму кандидатів у організацію. Під час забезпечення коректного використання цих показників можливо оцінити процес рекрутингу та зрозуміти, чи наймає компанія відповідний персонал. Підвищення ефективності підбору кадрів вимагає застосування сучасних методик і способів організації роботи рекрутингових агентств:

1. Вакансії підприємства повинні бути розділені на дві групи: першу групу вакансій підприємство закриває самостійно, а другу групу закриває за допомогою рекрутингового агентства.

2. Кожна вакансія повинна мати докладний якісний опис або змістовну професіограму. Вимоги до рівня освіти та досвіду роботи слід формулювати обґрунтовано. Компетенції претендента на вакансію необхідно представити максимально виважено, не завищуючи їх, але і не занижуючи. Пропозиції роботодавця із заробітної плати та компенсаційного пакета потрібно представляти таким чином, щоб підкреслити всі вигоди потенційного співробітника.

3. Слід ретельно опрацювати заявки на послуги рекрутингового агентства.

4. Необхідним є проведення моніторингу роботи рекрутингового агентства і забезпечення зворотного зв'язку.

5. Слід якомога професійніше забезпечити проведення співбесід із кандидатами на вакансії.

6. Підприємству-замовнику не слід без підстав затягувати час під час прийняття рішень щодо кандидатів.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, функція рекрутингу, з одного боку, має бути інтегрована до наявної системи управління персоналом, а з іншого боку, може передаватися для виконання кадровим агентствам, які розширяють горизонти пошуку необхідних фахівців та дадуть змогу зекономити час і кошти. Ефективне застосування рекрутингу сприяє стабілізації ринку праці, досягненню стратегічних цілей організацій-роботодавців, підвищенню мобільності і конкурентоспроможності працівників.

Якщо вимоги до професіоналізму кандидатів є важливішими, ніж вартість рекрутингу і час закриття вакансії, підприємству варто застосувати технології прямого пошуку, персоналізованого рекрутингу або хедхантингу, в іншому разі більш прийнятними є скринінг (підбір кандидатів на основі формальних ознак), класичний або точковий рекрутинг (пошук талантів у конкретних організаціях).

Проведені дослідження підтверджують необхідність потреби у фахівцях з організації управління людськими ресурсами, HR-менеджерів, HR-аналітиків та спеціалістів з управління талантами, що підтверджується досвідом світової спільноти.

Список використаних джерел:

1. Галайда Т.О., Завгородній А.С. Діяльність рекрутингових компаній як посередників на ринку праці та напрямки її вдосконалення. *Економіка та суспільство*. 2017. № 13. С. 963–968.
2. Герасимова В.О., Чирва В.С. Інноваційні методи рекрутингу в сучасних умовах. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 27. С. 82–86.
3. Зленко А.М., Ісайкіна О.Д., Мірошніченко Д.А. Особливості національного рекрутингу. *Економічний вісник університету*. 2018. № 37/1. С. 75–84.
4. Кулакова С.Ю., Копейкіна В.В., Зотова О.М. Управління процесом рекрутингу на підприємствах в сучасних умовах. *Ефективна економіка*. 2018. № 1. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/47.pdf (дата звернення: 11.04.2020).
5. Лисак В.Ю., Семендяк В.М. Суть та значення рекрутингу в системі управління персоналом підприємства. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Вип. 2(13). С. 130–134.
6. Лобза А.В., Клименко С.Ю. Особливості підбору персоналу на сучасних українських підприємствах, тенденції розвитку рекрутингу. *Молодий вчений*. 2016. № 5. С. 87–90.
7. Офіційний сайт GoldenStaff. URL: <https://www.staff.ua> (дата звернення: 13.04.2020).
8. Семеняк Я.С. Особливості надання рекрутингових послуг в Україні в сучасних економічних умовах. *Економіка і організація управління*. 2016. № 3(23). С. 410–416.
9. Сучасні персонал-технології як засіб забезпечення ефективної системи найму та адаптації персоналу: вітчизняний та зарубіжний досвід / А. В. Лобза, К. А. Юрченко // *Молодий вчений*. 2015. № 11(2). – С. 74–80. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_11%282%29__19.

References:

1. Galayda T.O., Zavgorodniy A.S. (2017). Diialnist rekrutynhovykh kompanii yak poserednykiv na rynku pratsi ta napriamy yii vdoskonalennia. [Activities of recruitment companies as intermediaries in the labor market and directions of its improvement]. *Economy and society*. No. 13. P. 963–968.
2. Gerasimova V.O., Chirva V.S. (2018). Innovatsiini metody rekrutynhu v suchasnykh umovakh. [Innovative recruiting methods in modern conditions]. *Black Sea Economic Studies*. No. 27. P. 82–86.
3. Zlenko A.M., Isaykina O.D., Miroshnichenko D.A. (2018). Osoblyvosti natsionalnoho rekrutynhu. [Features of national recruiting]. *University Economic Bulletin*. No. 37/1. Pp. 75–84.
4. Kulakova S.Y., Kopeikina V.V., Zotova O.M. (2018). Upravlinnia protsesom rekrutynhu na pidpriemstvakh v suchasnykh umovakh. [Management of the recruiting process at enterprises in the present conditions]. *An efficient economy*. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/47.pdf (accessed 11 April 2020).
5. Lisak V.Yu., Semendyak V.M. (2019). Sut ta znachennia rekrutynhu v systemi upravlinnia personalom pidpriemstva. [The essence and importance of recruiting in the enterprise personnel management system]. *Azov Economic Bulletin*. No. 2 (13). Pp. 130–134.
6. Lobza A.V., Klimenko S.Yu. (2016). Osoblyvosti pidboru personalu na suchasnykh ukrainskykh pidpriemstvakh, tendentsii rozvytku rekrutynhu. [Features of staff recruitment at modern Ukrainian enterprises, trends of recruitment development]. *Young scientist*. No. 5. Pp. 87–90.
7. Golden Staff Official Website. URL: <https://www.staff.ua> (accessed 13 April 2020).
8. Semeniak Y.S. (2016). Osoblyvosti nadannia rekrutynhovykh posluh v Ukraini v suchasnykh ekonomichnykh umovakh. [Features of providing recruiting services in Ukraine in the current economic conditions]. *Economics and management organization*. No. 3 (23). Pp. 410–416.
9. Modern personnel-technologies as a means of ensuring an effective system of hiring and adaptation of personnel: domestic and foreign experience / AV Lobza, KA Yurchenko // *YoungScientist*. 2015. № 11 (2). P. 74–80. Access mode: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_11%282%29__1.