

МІЖНАРОДНИЙ РИНОК РЕКРУТИНГОВИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Тарасенко Вікторія Анатоліївна

Асистент кафедри економіки підприємства
Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»

Значення терміна «рекрутинг» походить від французького «recruter», «рекрутувати» - набирати, вербувати, наймати на роботу за певну оплату.

Перші згадки про рекрутинг з'явилися у Німеччині, Франції, Британії на початку ХІХ ст. Це були організації за своєю діяльністю схожі на біржі праці, які займалися пошуком професіоналів під замовлення.

Початок рекрутинг бере з управлінського консультування. Перші великі кадрові агентства з'явилися в США після великої депресії, коли почала відновлюватись робота підприємств та виникла потреба у кваліфікованих працівниках. Для розширення своїх послуг великі консалтингові компанії такі як «Deloitte & Touch», «Ernst & Young» почали Head hunting (полювання за головами), тобто активно і цілеспрямовано переманювати найкращих спеціалістів у своїх клієнтів для компаній-замовників. Протягом 45 років рекрутинг перетворився на самостійний бізнес і сформувався ринок рекрутингових послуг.

В Україну сучасні технології рекрутинга прийшли в 1989-1991 рр., в період коли іноземні компанії починають активно відкривати свої представництва на території СНД. Великі західні корпорації шукають нові джерела пошуку кадрів. Саме в цей період з'явилися перші на території України консалтингові компанії, представництва іноземних, які надають рекрутингові та консультативні послуги.

За останні 27 років кількість рекрутингових компаній на території України зросла близько до 730-ти (за даними провідних спеціалістів та аналітиків рекрутингу станом на 2017 р.), що дало змогу роботодавцям за

певні кошти отримати висококваліфікованих працівників не витрачаючи час на самостійний пошук. Частка компаній, які довірили пошук потрібних їм спеціалістів рекрутерам склала за останні роки 40-50%, що є свідченням розвитку даного ринку.

Активно створюються асоціації, конференції, тренінги по обміну досвідом серед компаній, які займаються пошуком персоналу. Такий активний розвиток цієї сфери діяльності та велика конкуренція призвела до диференціації компаній з рекрутингових послуг, а саме: за спеціалізацією, за методами пошуку, за галузями, за рівнем кандидатів (менеджери, допоміжний персонал, робітники) та ін. Це дозволяє компаніям витримати конкуренцію і привернути увагу замовників.

Оцінювання кандидатів зможе відбуватись в режимі он-лайн. Результати співбесід розсилаються автоматично по електронній пошті. Все це дозволить продавати і купувати рекрутингові послуги з мінімальними затратами часу.

Правда є і негативна сторона таких змін – це скорочення штату відділів по персоналу приблизно на третину.

Намагання покращити якість рекрутингових послуг призвело до появи певних консультативних та навчальних програм, які дозволяють підняти рівень підготовки та досвіду персоналу.

Отже, акцент з пошуку кандидатів, змістився на оцінювання і проведення співбесід потенційних працівників. З кожним роком компанії замовники рекрутингових послуг вимагають все більше гарантій на якість і професійність персоналу і не хочуть нести певні ризики, а перекладають їх на компанії виконавців замовлень - це призведе до додаткових капіталовкладень рекрутингових кампаній, для підвищення своєї власної професійності.

За певними прогнозами відбудуться зміни на рекрутинговому ринку – укрупнення, та об'єднання невеликих рекрутингових агентств в мережеві українські структури.

Список використаної літератури.

1. Батюк Б.Б., Гірняк К.М. Управління персоналом [Текст] : навч. пос. / Б.Б. Батюк, К.М. Гірняк. – Львів : Сполом, 2014. – 191 с.
2. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства : [моногр.] / Гриньова В.М., Писаревська Г.І. – Х.: ХНЕУ, 2012. – 228 с.
3. Грицак Н. Кадрові війни: як не стати донором [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.agro-business.com.ua/2011-05-11-22-48-24/1265-2012-10-19-08-50-12.html>.
4. Жилиєва І.Ю. Передумови виникнення рекрутингу як інструменту з підбору персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kpi.kharkov.ua/archive/NTU_XPI_59_2010_15.pdf.
5. Наумік К.Г., Жилиєва І.Ю. Уточнення змісту поняття «рекрутинг» як інструменту гармонізації комунікаційних процесів в організації [Електронний ресурс]. – Режим доступу : file:///D:/OKSANA/Downloads/problems-of-economy-2010-2_0-pages-56_60.pdf.
6. Ященко О.Є. Дослідження інновацій в управлінні персоналом : [моногр.] / О.Є. Ященко. – Львів : Сполом, 2014. – 315 с.