

Щодо безпосередньої співбесіди, на якій задаються не менш дивні питання як на стресостійкість, так і на адекватність, прикладами є такі питання – «яку найгіршу помилку ти робив у своєму житті; як ти вирішуватимеш питання, якщо ти з Марсу; як ти переконуєш людей; як ти поясниш клієнту, що таке вай-фай; що ти будеш робити, якщо дізнаєшся, що твій друг по роботі викрадає речі» і т.д. Після опитування, кожен може залишити відгук на сайті компанії та описати її складність, оцінити важливість отриманої інформації[2].

Кожна компанія має свою організаційну культуру, цінності та філософію, за якою слідує всі комунікаційні процеси. Щодо «Amazon», можна виділити основні принципи керівництва: клієнт завжди правий, завойовування довіри, доставлення результатів, найм і розвиток сильніших, ощадливість, наполягання на високих стандартах. Компанія витратила чимало часу на з'ясування ядра принципів керівництва і тільки після цього розмістила їх на веб-сайті. Керівництво думає про те, що ці принципи значать для кожної роботи на підприємстві і для кожного рівня[3].

Співбесіда корпорації «Amazon» відбувається поетапно – телефонна розмова, співбесіда у компанії, проходження тестів (аспіранських програм без технологій, онлайн тести на перевірку знань математики або вербальний тест), презентація, кейси або письмові вправи, рольові ігри.

Команда набору персоналу (bar raiser) та управління людськими ресурсами впливають на бізнес-лідерів через використання даних методів для управління важливими рішеннями. Використовуючи дану стратегію та тактику, фахівці знаходять та розвивають талановитих людей, які підходять під виконання даної роботи у компанії та під «специфічні» способи їх пошуку.

Список використаних джерел

1. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, А. А. Котвицький; Ун-т сучас. знань. – К.: Знання України, 2008. - 299 с.

2. Як механізувати процес найму для прийняття кращих рішень [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://firstround.com/review/Mechanize-Your-Hiring-Process-to-Make-Better-Decisions/>.

3. Резюме, навички та приземлення кандидата до роботи в Amazon [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.skilledup.com/articles/amazon-recruiter-talks-resumes-skills-landing-right-job-candidate_

Тетяна БУТИНСЬКА

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Дяків О. П.

Тернопільський національний

економічний університет

РЕКРУТИНГ, ЯК ЕФЕКТИВНИЙ СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛОМ

Оскільки з розвитком ринкових відносин робоча сила як фактор виробництва стає об'єктом купівлі-продажу, на ринку праці з'являються різноманітні структури з добору персоналу – рекрутингові (кадрові) агенції, агентства наймання, центри працевлаштування, біржі праці, центри зайнятості, служби працевлаштування.

Становлення рекрутингових послуг відбувалося паралельно з розвитком потреб у послугах з пошуку і добору персоналу. Незважаючи на те, що цей вид послуг, як і більшість інших, ми запозичили із Заходу, український ринок рекрутменту має низку специфічних особливостей, котрі проявляються і в процесі надання самої послуги, і в напрямках розвитку даної галузі. Поняття рекрутингу є новим у сфері праці, проте послуги даного напрямку досить затребувані за багатьма причинами, одними з яких є компетенції та досвід рекрутерів, їх експертні знання ринку праці, обширна база даних, економія часу та інших ресурсів замовника, тож дана тема є актуальною і її дослідження дасть змогу заглибитись у процес наймання працівників за допомогою рекрутингових методів та вивчити всі аспекти діяльності в даному напрямку.

Дослідження ефективності діяльності рекрутингових компаній та їх значення на ринку праці для підприємств та організацій.

Стан сучасного ринку праці характеризується обмеженням кількості необхідної робочої сили, що є наслідком скорочення чисельності населення та незадовільної якості освіти, відповідно не забезпечує населення необхідним рівнем кваліфікації.

У даній ситуації загострюється питання ефективнішої діяльності з добору персоналу і заміщення вільних робочих місць. Зростає потреба у забезпеченні організацій, підприємств, установ кадрами необхідної кваліфікації.

Для розв'язання даної проблеми багато підприємств звертаються до рекрутингових компаній, які надають якісніші послуги стосовно добору кваліфікованих кадрів. Рекрутинг – це вид бізнесу або складова процесу управління, яка надає послуги з пошуку і наймання працівників.

Нині рекрутинг можна вважати галуззю у сфері послуг, яка найдинамічніше розвивається у всьому світі, й підтвердженням цьому є, зокрема, наявність лише в США близько 200 тисяч рекрутингових компаній.

Особ, які займаються пошуком персоналу, називаються рекрутерами, і вони є декількох типів:

- 1) корпоративні рекрутери;
- 2) тимчасові сторонні рекрутери;
- 3) постійні сторонні рекрутери.

Незважаючи на різновидність рекрутерів, їх діяльність характеризується загальними бізнес-процесами:

- 1) оформлення замовлення;
- 2) пошук;
- 3) відбір (оцінка кандидатів);
- 4) працевлаштування (плейсмент);
- 5) моніторинг плейсмента;
- 6) заміна.

Також для рекрутингових компаній характерні послуги кадрового консалтингу, що містять:

- оцінку, тестування й аудит персоналу;
- навчання персоналу;
- аналітичні дослідження ринку праці й заробітної плати;
- послуги з розрахунку заробітної плати;
- HR-консультування;

- аутстафінг;
- лізинг персоналу;
- аутсорсинг кадрового діловодства.

В економіці України поняття рекрутингу є новим. Хоча саме визначення почали застосовувати значно пізніше, рекрутингова діяльність започаткувалася в 1990-х роках. У перших рекрутингових компаній не було достатньої кількості необхідної інформації, що цілком зрозуміло. Надалі розвиток даних компаній прискорився і, попри економічні кризи, що зростати і попри економічні кризи які заважали постійному зростанню діяльності, нині ринок рекрутингу в Україні налічує близько 500 компаній.

Рекрутинг як сфера послуг з наймання персоналу дає змогу забезпечувати підприємства та організації кадрами необхідної кваліфікації з вигідними умовами для інших. Рекрутери діють не лише в напрямку наймання персоналу, а й надають послуги кадрового консалтингу.

В Україні рекрутинг досі розвивається, компанії намагаються ставати спеціалізованими, щоб обслуговувати єдиний ринок праці. Рекрутингові компанії стикаються з проблемами різного року, і перед ними постає питання щодо організації професійних спільнот для того, аби рекрутингова діяльність була захищена від різних негативних явищ, які можуть виникнути в державі.

Список використаних джерел

1. Безруких Александра Петровна, Кулькова Инна Анатольевна *Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» // Дифференциация бизнес-процессов рекрутинговых компаний в зависимости от типа их деятельности на рынке труда. – 2014. – Выпуск 6. – С. 11.*

2. Научная электронная библиотека «Киберленинка» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>.

3. Т.Д. Синявец, Д.А. Михайлов *Роль рекрутинговых агентств в удовлетворении спроса на рабочую силу промышленного сектора региона. - Вестник Омского университета. - Серия «Экономика». – 2009. – № 1. – С. 34–40.*

4. *Обзор рынка рекрутинга на Украине. – Журнал Рекрутинг News. – 2012 [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://ancor.ru/company/press/in_the_press/article/articleid/4566/*

Михайло ВДОВИН

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Гуменюк О. О.

Тернопільський національний

економічний університет

CRM-СИСТЕМА ЯК ДІЄВИЙ ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах господарювання, формування нових інструментів ведення бізнесу, орієнтованих на соціально-ринкові відносини, у підприємств виникає необхідність забезпечення успішного функціонування відповідно до