

Олександр ТІУНОВ

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Наталія ФАЛОВИЧ

ОНЛАЙН РЕКРУТИНГ, ЯК СУЧАСНИЙ ЕЛЕМЕНТ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

В останні десятиліття прискореними темпами відбуваються зміни в зовнішньому середовищі функціонування суб'єктів підприємницької діяльності. Роботодавці потребують якісної робочої сили, щоб мати можливість швидко реагувати на появу різноманітних можливостей чи загроз. З іншого боку, пропозиція робочої сили на ринку праці, навантаження шукачів роботи на одне вакантне робоче місце, безробіття та інші виклики створюють проблеми пошуку ефективних шляхів розвитку елементів інфраструктури сучасного ринку праці.

Незважаючи на це, серед фахівців немає єдиної думки стосовно необхідності його використання. Деякі спеціалісти вважають, що діяльність рекрутингових агенцій призводить до зростання безробіття, мобільності робочої сили, що негативно впливає на професіоналізм працівників та сприяє зменшенню взаємної лояльності між робітником і роботодавцем.

Одним із найважливіших факторів, що вплинув на ситуацію з рекрутинговими послугами, є стрімкий розвиток системи пошуку та набору персоналу через Інтернет. У силу притаманних їм характеристик можна стверджувати, що соціальні мережі значно вплинуть на ефективний відбір персоналу.

Щодо видів рекрутингу, то їх існує два – зовнішній і внутрішній. Рекрутери першої групи (Зовнішні) працюють в рекрутингових компаніях (більше розповсюджена назва – кадрові агентства), та виступають посередниками між компаніями-замовниками та шукачами роботи.

Внутрішні рекрутери підбирають персонал виключно для власної організації. Інша назва внутрішнього рекрутингу – «робота in-house».

Розглянемо більш детально основні види рекрутингу (табл. 1).

Таблиця 1

Види рекрутингу персоналу [1, 5, 6]

Внутрішній рекрутинг	результати відбіркових випробувань кандидата на вакантну посаду
	результати оцінки роботи внутрішнього кандидата
	можливість внутрішнього навчання кандидата на вакантну посаду
	аналіз і опис поточної позиції претендента і профілю вільної вакансії
	умови для просування внутрішнього кандидата і можливість заміни поточної позиції

Зовнішній рекрутинг	укладення договору з кадровими агентствами
	розміщення вакансій в ЗМІ
	плакати або повідомлення на двері компанії
	контакти з профспілками і галузевими асоціаціями
	контакти з університетами, школами, студентськими асоціаціями, профільними курсами і бізнес-школами
	лекції та доповіді в університетах і школах
	контакти з іншими компаніями, що працюють на тому ж ринку, з точки зору взаємного співробітництва

Розглянемо порівняльну характеристику зовнішнього та внутрішнього рекрутингу (табл. 2).

Таблиця 2

Порівняльна характеристика видів рекрутингу *

Фактор	Зовнішній рекрутинг	Внутрішній рекрутинг
Клієнти та заявка на підбір персоналу	компанія-замовник (або співробітник компанії-замовника)	керівництво структурного підрозділу
Пошук та відбір персоналу	залучення ЗМІ, Інтернет, jobсайти	пошук через співробітника групи підбору
Закриття вакансії	відбувається внаслідок ефективної роботи групи пошуку та підбору кандидата (відповідно до джерел пошуку)	
Звільнення під час випробувального терміну	якщо працівник звільняється, раніше ніж закінчиться випробувальний термін, агентство бере на себе відповідальність із пошуку нової кандидатури	якщо працівник звільняється, раніше ніж закінчиться випробувальний термін, рекрутер займається пошуком нової кандидатури (таким чином внутрішній рекрутинг може стати зовнішнім)
Преміювання	Фіксована основна частина заробітної плати та відсоток від кількості закритих вакансій (бонусна частина більше ніж основна)	Є фіксована основна частина заробітної плати та змінна частина заробітної плати у вигляді поточних премій (бонусна частина менша ніж основна)

*узагальнено автором на основі джерел [2,6]

Підводячи підсумок, варто підкреслити, що в зовнішньому і внутрішньому рекрутингу схема роботи та її зміст майже аналогічні, однак і там, і там є свої переваги та недоліки. Роблячи вибір рекрутер повинен враховувати потенційні перспективи для подальшого розвитку.

Список використаних джерел:

1. 9 методів сучасного рекрутингу в 2019 році [Електронний ресурс]. UR: <https://hurma.work/ru/blog/9-metodov-sovremenno-go-rekrutinga-v-2019/>

2. Аллин О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала / О. Н. Аллин. М. : Генезис, 2015. 248 с.

3. Галай М.В. Касатка І.М. Прогресивні методи та форми рекрутингу в умовах трансформаційного середовища. *Молодіжний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця*. 2019. № 9.

4. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] UR: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

5. Информационные технологии для HR-сферы [Электронный ресурс]. UR: <https://www.galaktika.ru/hcm/informatsionnye-tehnologii-dlyahr-sfery.html>

6. Как HR-у работать с соцсетями в 2018 году [Электронный ресурс]. UR: <https://finassessment.net/blog/kak-hr-u-rabotat-s-sotssetyami-v-2018-godu>

7. Как использовать Instagram в качестве инструмента для рекрутинга [Электронный ресурс]. UR: <https://hr-portal.ru/story/kak-ispolzovat-instagram-v-kachestve-instrumenta-dlya-rekrutinga>

Богдана ТОПЛЬЧУК

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Ірина ДЕМКІВ

ІННОВАЦІЇ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Розвиток медицини є одним з основних показників сталого розвитку країни. Інші сфери діяльності не можуть повноцінно розвиватися, якщо система охорони здоров'я знаходиться на низькому рівні. Без ефективної боротьби з епідеміями і захисту населення від хвороб люди не зможуть бути особливо зацікавленими в другорядних потребах, якщо на першому місці стоятиме потреба у збереженні здоров'я. Специфіка ведення бізнесу у сфері охорони здоров'я вимагає особливого підходу з огляду на особливості продукту, що випускається на ринок, – медичної послуги. Соціальна значущість медичного бізнесу диктує застосування особливих методів менеджменту і маркетингу. З кожним роком у країні стабільно збільшується сектор комерційних медичних послуг, і населення все більше адаптується до їх платності. Однак менталітет значної частини населення досі не дає змоги прийняти платну медицину як факт.

Слід розуміти, що результатом інноваційної діяльності в охороні здоров'я є розвиток медичних технологій, наукових досліджень і передового досвіду, спрямованих на отримання якісно нової ідеї оздоровлення, лікування,