

ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ РЕКРУТИНГОВИХ КОМПАНІЙ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ КРИЗОВИХ УМОВАХ

По мірі розвитку рекрутингу персоналу особливої актуальності набуває внутрішній рекрутинг, як один із способів використання персоналу, у випадках коли підприємство намагається заповнити вакантну позицію, обираючи із вже наявних працівників, не вдаючись до зовнішніх ресурсів. Деякі керівники, особливо на великих підприємствах, віддають перевагу внутрішньому рекрутингу над зовнішнім, оскільки на великому підприємстві працює безліч співробітників з різним рівнем кваліфікації, знаннями і особовими характеристиками, тому у керівників дійсно є вибір. Проте внутрішній рекрутинг має певні недоліки: обмеженість вибору, виникнення конфліктів між працівниками тощо. Для успішного внутрішнього рекрутингу має бути декілька складових: позитивна репутація підприємства як працедавця; висока динаміка розвитку бізнесу; корпоративна культура.

Тому необхідність аналізу тенденцій і проблем, пошук перспективних напрямів розвитку внутрішнього рекрутингу на ринку праці в Україні визначають актуальність цього напрямку.

В Україні рекрутингові агентства все більше набирають популярності, і на даний момент часу вже зареєстровано на території України 859 агентств. Найбільш впливовим рекрутинговим агентством є «Golden Staff» (13,38%), друге місце займає «Навігатор» (9,53%), а третє – «Recruiting Energy» (6,38%). Саме ці три рекрутингові агентства займають нішу майже 30%, інші є незначними і їх частка варіюється від 5% до 3%.[6,7]. На сьогодні по оцінкам спеціалістів у сфері рекрутингу, послугами з пошуку та підбору персоналу користуються понад 15 % активно діючих Харківських компаній, а це близько 5 млн доларів на рік. Потенційний ринок даних послуг у Харкові оцінюється у 25 млн доларів на рік. Найбільшу частину ринку рекрутингових послуг займають послуги з підбору персоналу середнього та вищого менеджменту, а низькорівневі позиції розвинені недостатньо. Це пояснюється тим, що становлення компаній, які звертають увагу на персонал низького рівня, знаходяться лише на стадії формування корпоративної культури, а також небажанням агентств займатися черговою роботою. При цьому агентства, які працюють професійно та використовують новітні технології пошуку та

підбору персоналу, як і раніше не вистачає, попит на даний вид послуг незадовільний.

Разом із тим, необхідно наголосити, що ринок рекрутингу сьогодні абсолютно не структурований: операторів багато, але якість послуг, що надаються, на жаль, залишає бажати кращого. Агенції з надання рекрутингових послуг створюються, зазвичай, у великих містах, таких як Київ, Харків, Дніпропетровськ тощо. Так, наприклад, у Харкові існує 54 рекрутингових агенцій різного напрямку. Більшість з них займаються лише підбором персоналу та спеціалізуються в обмеженій галузі бізнесу або в категорії персоналу [1,3]. Оплату послуг агенції проводить підприємство. Варто відмітити, що якість послуг є доволі низькою, а ціна - високою, що, зазвичай, прив'язана до річного доходу кандидата. Разом із тим, терміни виконання замовлень рекрутинговими агенціями можуть становити від 2 тижнів до 3 місяців, залежно від складності поставленого завдання.

За даними опитування Міжнародного кадрового порталу hh.ua, швидше за всіх знаходять роботу IT-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 комерців» як і раніше не готові знижувати вимоги до зарплати навіть якщо виникнуть труднощі з пошуком роботи. Чверть якщо і підуть на зниження, то не більше ніж на 5-10%. Кожен восьмий готовий знизити зарплатні вимоги на 15-20%, і практично кожен двадцятий на 20-30%. За будь-яку винагороду або вповоловину меншу від попередньої погодяться працювати лише одиниці. Цікаво, що деякі рекрутингові агентства надають гарантію однократної заміни підібраних кандидатів, що не

пройшли випробувальний термін, який може становити від 100 до 365 днів [2].

Останнім часом на ринку рекрутингових послуг в Україні спостерігається зменшення кількості агентств та зниження ціни на їх послуги. Це пов'язано, насамперед, з впливом економічної кризи, наслідки якої не оминули й кадрові агентства [4,5]. Серед основних змін, що відбулися на ринку рекрутингових агентств, виділимо наступні:

Зміна ситуації на ринку праці. Очевидно, що під час кризи «риннок кандидатів» перетворився на «риннок компаній». Так, кількість відкритих вакансій зменшилася в 3-5 разів, а потік резюме збільшився в 2-3 рази. Як наслідок, в агенцію в середньому приходять по електронній пошті до 500 резюме в день, а рекрутер може переглянути в день 150-200 резюме. Разом із тим, більшість роботодавців, прагнучи до економії, намагаються, звільнивши двох-трьох співробітників, узяти замість них одного, але такого, який зможе працювати за трьох. Цікавим є й той факт, що в невизначеній ситуації, що склалася, більшість компетентних кваліфікованих рідкісних спеціалістів не бажають змінювати роботу, тобто «переманити» фахівців стало просто неможливо.

Скорочення портфеля замовлень. Економічна ситуація привела до того, що попит на послуги рекрутингових агентств в листопаді-грудні 2016 р. скоротився на 70-80%. Першими постраждали спеціалізовані агентства, що працюють для вузької сфери або галузі, наприклад, банківсько-фінансової сфери і будівництва. Як наслідок, деякі агентства взагалі зникли з ринку, а ті, що залишилися, активно перепрофільовуються.

Зменшення гонорарів агентств або зниження ціни на послуги з підбору персоналу. Так, винагорода агентства зменшилася в середньому до одного місячного доходу підбраного працівника. Варто відмітити, що конкуренція серед кадрових агенцій така, що провокує деякі з них на явний демпінг. З одного боку, зниження цін – на користь клієнта, з іншого боку, надання послуги за собівартістю або навіть в збиток, однозначно впливає на якість послуги. Тому треба розуміти, що вигода від придбання послуги за невиправдано низьких цін може бути ілюзорна. Агенції, які демпінгують, часто не мають в своєму штаті професійних консультантів, не володіють сучасними технологіями рекрутмента та не володіють необхідними ресурсами для пошуку. Вимушене скорочення всіх витрат агенцій, в тому числі адміністративних витрат, витрат на персонал (наприклад, скорочення фіксованої частини заробітку і збільшення комісійних), його чисельність тощо. Варто зауважити й про зниження рівня заробітної плати для претендентів на робоче місце, особливо це стосується осіб, які займалися пошуком більше 2-х місяців.

Поява платних послуг для претендентів, що породжена попитом на ці послуги. Так, приблизно

40% кадрових агенцій пропонують різноманітні платні послуги для кандидатів, а саме: індивідуальний підбір вакансій, розсилка резюме по фірмах і кадрових агентствах, консультації з питань кар'єри, «кар'єрний коучинг», персональний пошук роботи тощо. Вартість послуг коливається від 30-50грн. А деякі компанії навіть розробили спеціальні семінари для тих, хто шукає роботу: «Ефективний пошук роботи», «Школа для претендентів» і навіть «Полювання на роботодавця».

Отже, аналіз сучасної ситуації, яка склалася на ринку праці дозволив визначити, що при підборі кадрів важливо на даному етапі використовувати рекрутинг персоналу – агентства зайнятості у вигляді рекрутингових компаній на вітчизняному ринку праці мають як позитивні, так і негативні сторони. Головним для роботодавця є те, щоб знайти добросовісне і професійне агентство, яке буде виконувати свої зобов'язання перед роботодавцями-замовниками, адже для будь-кого найголовнішою має бути його репутація. Поряд із рядом негативних наслідків, варто відмітити й про відносну стабілізацію на ринку рекрутингових послуг протягом останніх 3 місяців, що відображається у появі нових вакансій у більшості клієнтів рекрутингових агентств, а отже з'являється потреба у кваліфікованих кадрових послугах. Таким чином, щоб вижити в умовах кризи і розвиватися, рекрутинговим агенціям необхідно, по-перше, вводити та розвивати нові послуги в рамках рекрутмента й управління людськими ресурсами, а по-друге, створювати додаткові методики для детальнішої оцінки фахівців, які "хлинуть" на ринок праці.

Список літератури

1. Духнич Ю. Глобальные тренды управления персоналом, 2014. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://www.smart-edu.com/global-hr-trends-2014.html>.
2. Писаревська Г. І. “Організація процесу зовнішнього рекрутингу”, Бізнес Інформ, № 2, с. 296 – 301, 2015.
3. Семеняк Я.С. “Особливості надання рекрутингових послуг в Україні в сучасних економічних умовах”, Економіка і організація управління, № 3 (23), с. 410–416, 2016. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://jeou.donnu.edu.ua/article/view/2914/2953>.
4. Марченко І.С. “Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України” : [монографія]. Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 150 с. Київ, 2013.
5. Назарова Г.В. “Технології підбору персоналу на базі сучасних програмних продуктів”, Вісник Донбаської державної машинобудівної академії, № 1, с. 162 – 165, 2012.
6. Официальный сайт рекрутинговых агенств Харькова [Електронний ресурс]. Доступно: <https://www.work.ua/agencies/?region=52>.
7. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. Доступно: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/ean/ean_u/brntp_rik_b_u.htm.

