

УДК 658.3 + 331.108

Шуран І. – ст. гр. БМ - 41

*Тернопільський державний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **СПОСОБИ ЗАКРИТТЯ ВАКАНСІЙ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Науковий керівник: ст. викладач Юрик Н. Є.

У 2008 році, як засвідчило дослідження Асоціації регіональних кадрових агенцій України (АРКА), вісім з десяти роботодавців виявили на ринку праці дефіцит кваліфікованих фахівців. Для розв'язання такої проблеми керівниками українських підприємств як у 2008 році, так і у 2007, використовувався перевірений метод — протекціонування.

Сьогодні найм працівників під особисту поруку активно практикують у невеликих американських компаніях. На багатьох фірмах, протекціонування є оплачуваним видом діяльності, що передбачає ще й відповідальність працівника, що дав рекомендацію.

На сьогоднішній день в Україні є декілька сотень приватних фірм, що займаються працевлаштуванням. Вони поділяються на два види: кадрові та рекрутингові.

Все частіше альтернативним шляхом заповнення вакансій є «полювання за головами», яке зводиться здебільшого до переманювання працівників у конкурентів. Саме це і входить у перелік послуг рекрутингових компаній. Утім, у погоні за таким придбанням експерти радять бути вкрай обережними: ніхто не гарантує, що завтра цей працівник не стане для компанії великою втраатою.

Окремим напрямком у роботі рекрутингових агентств зараз виділяють хедхантинг, тобто переманювання працівників високого класу із конкуруючих компаній. Але тепер хедхантингом стали промишляти ще і тренінгові компанії. Тренери передають конкурентам інформацію про працівників компанії, отриману під час тренінгу. Після навчання, в якому брали участь топ-менеджери, тренер може описати тактико-технічні характеристики кожного з учасників занять і поділитися враженнями про працівників компанії.

Такому порушенню ділової етики можна запобігти, встановлюючи певні етичні межі. Моральні зобов'язання можна підкріпити додаючи до договору пункт, який забороняє працівникам тренінгової компанії розголошувати будь-яку інформацію, отриману під час навчання, і до якого доцільно було б ще додати копію наказу по підприємству, згідно з яким інформація про працівників, їхні професійні і психологічні якості вважається конфіденційною. Отже, за її розголошення була б передбачена певна відповідальність. Також, варто підвищити стійкість персоналу до підступів хедхантерів. Наприклад, імунітет працівників компанії помітно підвищувався б, якщо певний час вони перебували б в приємному очікуванні несподіванки, якою могли б виступати різні бонуси, премії, підвищення зарплати в зв'язку з успішним закінченням фінансового року. Важливі не самі бонуси і подарунки, а їх очікування. Чим вища посада працівника і, відтак, його привабливість для хедхантерів, тим вищою повинна бути матеріальна винагорода.

Кожен керівник повинен пам'ятати, що найскладнішим і найефективнішим засобом у боротьбі проти хедхантерів та віроломних тренерів залишається створення компанії, де кожен працівник відчував би себе на своєму місці і був би впевнений, що на підприємстві цінують не лише результати його праці, а й виявляють турботу про нього як про людину.