

УДК 339.13

**Кміта Таня**

**Kmita Tanya**

Науковий керівник: к.е.н., доцент Н.М. Голда

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **РЕКРУТИНГ**

## **RECRUITING**

Рекрутинг – глобальний пошук спеціалістів, які максимально відповідають певним потребам компанії. При цьому є важливим мінімальне використання ресурсів. Тут також потрібне знання і розуміння того, де знаходиться той, хто вам необхідний.

Метою рекрута – скласти попередню думку про учасників конкурсу, які потрапили до списку, також про потенційних працівників на вакансію роботодавця.[1]

Рекрутинг містить комплекс таких організаційних заходів, які допомагають здійснювати в інтересах компанії-замовника, а також полягають у формуванні замовникові списку відібраних претендентів до вимог кандидатів на цю посаду з метою прийому їх на роботу.

Напрями розвитку рекрутингу це: перш за все збільшення кількості компаній, які звертаються до агенцій з підбору персоналу; зростання вимог замовників; розвиток великих кадрових агенцій; входження найбільш сильних українських агенцій у транснаціональні об'єднання; розвиток послідовності послуг кадрової індустрії.

Етапами рекрутингу є: формування даної вакансії; пошук претендентів на цю посаду; відбір відповідних кандидатів; рішення про найм на роботу. Даний системний підхід до обов'язкового виконання усіх етапів у процесі найму персоналу дає практично 100% результати.

Правильний вибір кандидата допоможе збільшити продуктивність, прибуток і підвищення лояльності співробітників. Підбір персоналу починається з опису вакансії і аналізу на адекватність ситуації, що склалась на кадровому ринку в компанії. При потребі опис вакансій коригується. Наступний починається етап пошуку нових кандидатів.[2]

Методи пошуку кандидатів: центри зайнятості; соціальні мережі; дні відкритих дверей; радіо і телебачення; родичі та знайомі; білборди, оголошення; та інше. Потім кандидатів обдзвонюють, перевіряють відповідність критеріям пошуку, уточнюють деякі дані, призначають співбесіду. Багато хто обмежується просто співбесідою та за результатами відбирають кандидатів. Інколи проводять більш серйознішу методологію оцінки: тести, ділові ігри, та інше.

Конкуренція на ринку праці досить жорстка і для успішного пошуку кандидатів потрібен не просто рекрутер. А він повинен бути в курсі всіх трендів і тактик, щоб виділятися і привертати дійсно кращих кандидатів на посади.

Отже, ми змогли дійти висновку, що для ефективного рекрутингу важливо побудувати систему, котра працює безперебійно. Однією із цих сильних сторін цієї системи — репутація компанії всередині і на ринку праці.

### **Перелік посилань:**

- 1) Шарапова Н.В., Шарапова В.М., Швецова Д.М. (2017). Digital технологии подбора персонала. Creative Economy. 2017. 11 (9). с. 953-966. [online] Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/digital-tehnologii-podbora-personala/>
- 2) Ильгиз Валинуров. Рекрутинг на 100% HR. Вимбо.- 2013. – с.65