

РЕКРУТИНГ ПЕРСОНАЛУ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ХЕДХАНТИНГУ

КОНОНЕНКО Т., СТУДЕНТКА, ДВНЗ «КНЕУ ІМ.В.ГЕТЬМАНА»*

Зараз все частіше можна побачити оголошення про компанії, які можуть професійно та в установлені терміни знайти потрібного кандидата, який буде відповідати усім критеріям, встановлені компанією-замовником. Такі компанії мають назву – рекрутингові агентства.

Прикладами таких компаній у Києві можуть бути «Анкор», «Глорія», «Work&Life», «Smart-Solutions» та інші.

Тому, навіть не дивно, коли такі компанії розширюються, запрошують нових співробітників, паралельно шукаючи «ідеальних» кандидатів для компаній-замовників. Але такі компанії шукають людей на різні посади. Хтось може зробити запит на декілька людей для клінінгового відділу, хтось велику кількість продавців-консультантів у зв'язку з відкриттям декількох нових магазинів у різних частинах міста, хтось буде шукати рядових співробітників, але не захоче витрачати час своїх робітників під час активних дедлайнів чи середини сезону продажів/укладання контрактів, а хтось буде шукати висококваліфікованих спеціалістів.

Досить часто компанія потребує спеціаліста, який зможе одразу, без додаткового навчання, що для багатьох компаній дорівнює витрачання зайвих коштів, зможе почати працювати на більш високих посадах та показувати результат. Найпоширенішими такими посадами є керівні – менеджер відділу, заступник директора з певного виду робіт, науковець.

Таких спеціалістів компанія-замовник може шукати самостійно через вузькоспрямовані сайти для працівників певних професій чи надати можливість більш швидкого пошуку рекрутинговій компанії.

В самих рекрутингових компаніях для пошуку висококваліфікованих спеціалістів, чи конкретних осіб, чиє місце роботи відоме, існує окрема посада – хедхантер. Якщо переводити цей термін з англійської мови, то буде видно, що ця людина, так би мовити, мисливець за головами.

В науковій літературі наявні дослідження як по темі рекрутингу, так і з проблематики хедхантингу. Зокрема, відмітимо наукові праці

* Науковий керівник – Вонберг Т.В., к.е.н., доцент

Вонберг Т.В., Головка А.А. [1,2], Костинець В. В. [3], Писаренко С.В., Дядик Т.В., Бих С.М. [4], Юринець З.В. Шмирко Р.П. [5] тощо. Разом із тим, значущість проблематики породжує потребу в подальших дослідженнях та наукових розробках у цьому напрямку.

Нагадаємо, хедхантер — висококваліфікований рекрутер, найчастіше психолог за освітою, який знаходить спеціалістів високого рівня чи конкретну людину, на пропозицію компанії-замовника, та пропонує їй нову роботу. Досить часто така робота може включати в себе одну проблему — спеціаліст вже працює на гарній посаді та його влаштовують усі умови праці. Тоді перед хедхантером постає завдання м'яко та коректно спробувати вмовити спеціаліста на зміну місця роботи.

Для такої діяльності хедхантер повинен мати дозвіл від компанії-замовника на певні припустимі привілеї для спеціаліста.

Головною проблемою хедхантерства, як виду рекрутингу персоналу, на наш погляд, є моральне питання при «переманюванні» співробітників до нової компанії та відношення до цього питання серед людей, які будуть співпрацювати з даною людиною.

Через те, що виокремлення хедхантерів у окремих спеціалістів відбулося не так давно, то багато людей ще не знають про його існування чи своє відношення до такого явища. Переконані, важливо знати, для майбутньої продуктивної роботи, ставлення людей, особливо молоді — майбутніх спеціалістів, до того, що вони можуть стати наступною «жертвою» хедхантера.

Література.

1. Вонберг Т.В., Головка А.А. Рекрутинг персоналу в епоху диджиталізації. *Бізнес Інформ.* 2020. №6. С.313-318. (DOI:<https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-6-313-318>)
2. Вонберг Т.В., Головка А.А. Тенденції розвитку рекрутингу персоналу через призму диджитал-інновацій. *Інфраструктура ринку.* 2020. №45. С. 79-82. (DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastructure45-13>)
3. Костинець В. В. Хедхантинг як технологія підбору суперкадрів в сфері туризму // Імперативи економічного зростання в контексті реалізації глобальних цілей сталого розвитку: тези доповідей Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., м. Київ, 9.04.2020 р. — Київ : КНУТД, 2020. — С. 168-170.
4. Писаренко С.В., Дядик Т.В., Бих С.М. Інноваційні методи управління персоналом як чинник формування його конкурентоспроможності. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.* 2019. С.61-67. (DOI: <https://doi.org/10.32841/2413-2675/2019-41-9>)

5. Юринець З.В. Шмирко Р.П. Особливості хедхантингу в діяльності сучасних організацій // Сучасні проблеми обліку, аналізу, аудиту й оподаткування суб'єктів господарської діяльності: теоретичні, практичні та освітянські аспекти: Зб. наук. праць за матеріалами IV Всеукр. наук.-практ. конф. (30-31 березня 2020р.). – Дніпро:НМетАУ, 2020. С.495-497.

ОКРЕМІ ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАЛУЗІ РОСЛИННИЦТВА

КОТЕЛЬНИКОВА Ю.М.*

***ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ***

Кадрове забезпечення будь-якої галузі відіграє провідну роль в успішності її діяльності, рівні конкурентоспроможності. Сільське господарство України на протязі останніх років демонструє досить стійкі темпи нарощування обсягів виробництва продукції. В першу чергу це стосується продукції рослинництва. Минулий 2019 рік видався рекордним за обсягами виробництва як зернових та зернобобових культур, так і сояшнику. Поточний, 2020 рік, буде дещо поступатися минулому року, однак головним фактором недобору стануть гірші погодні умови.

Одним з основних чинників успіху є формування фактично нового кадрового потенціалу аграрного бізнесу, який володіє як сучасними технологіями виробництва, так і ринковим механізмом реалізації готової продукції. Відтак виникають питання, які тенденції в кадровому забезпеченні сільського господарства мали місце в останні роки.

Відмітимо, що проблема кадрового забезпечення сільського господарства активно досліджується науковцями з різних сторін. Даній проблематиці в останні період були присвячені роботи Циганенкової Г. В., Місевич М. А., Ходаківського В. М. [1], Борданової Л. С., Рощина Н. В. [2], Сахненко О. І. [3], Зось-Кіора М. В., Семенюти М. В. [4], Шаманської О. І. [5]. В той же саме час існують питання, що потребують додаткових досліджень.

Розглянемо динаміку зміни чисельності персоналу, рівня витрат на заробітну плату в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь

* Науковий керівник – Шиян А. В., д.е.н., професор