

Угвіненко А. Р.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**РЕКРУТИНГОВІ ПОСЛУГИ:
СУТНІСТЬ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

Рекрутингова послуга як продукт має, крім притаманних усім послуг властивостей, також особливості, пов'язані зі специфікою саме професійних, або, як часто їх ще називають, інтелектуальних послуг. Традиційно послуги відносяться до третинного сектору економіки, і в даний час саме він найбільш динамічно розвивається, в основному в нього включають торгівлю, транспорт і комунікації, банківську, страхову діяльність та інші фінансові послуги, інформаційно-комунікаційні технології, науково-технічні, а також різні ділові послуги [1]. Специфічною рисою даного роду послуг є досить високий ступінь індивідуалізації (базовий варіант послуги адаптується до потреб конкретного замовника).

До ринку рекрутингових послуг можна підходити з точки зору як економіки, так і маркетингу. В рамках економічної науки під ринком рекрутингових послуг розуміють сферу прояву економічних відносин і узгодження інтересів між виробниками і споживачами рекрутингових послуг. Попит на ньому формують роботодавці, які мають вільні робочі місця на підприємствах, в організаціях і потребу в зовнішньому підборі кадрів, а пропозиція – рекрутингові агентства, об'єктом купівлі-продажу виступає послуга з підбору необхідного персоналу [2].

Для формулювання поняття «ринку рекрутингових послуг» необхідно з'ясувати склад основних учасників. Споживачами рекрутингових послуг виступають роботодавці, що мають незайняте робоче місце, посаду, на яку може претендувати новий працівник. Продавцями на ринку виступають організації, які надають послуги, що частково або повністю задовольняють потребу роботодавця в

закритті вакантного робочого місця (посади) кандидатами, що залучаються з зовнішніх джерел. Задоволення потреби може виражатися як у наданні інформації про претендентів на вакантне робоче місце, посаду (часткове задоволення), так і в здійсненні всього процесу підбору персоналу, в результаті якого на вакантне робоче місце прийнято нового співробітника, що найбільш повно відповідає заявленим вимогам роботодавця (повне задоволення) [4].

Якщо розглядати послугу з підбору персоналу, то від інших варіантів закриття вакансії її відрізняє професійний підхід (в даному випадку мається на увазі варіант, коли послугу надає кваліфікований консультант), але з точки зору споживача важливо задоволення потреби в робочій силі, тому необхідно при аналізі ринку враховувати всі можливі джерела і способи закриття вакансій кандидатами з зовнішніх джерел [3].

Ринок рекрутингових послуг – досить новий і молодий напрям у сфері ділових послуг в Україні, проте він активно розвивається і має серйозні перспективи розвитку в майбутньому. Значимість даної сфери ділового обслуговування підтверджує досить високий попит на послуги кадрових агентств, проте часто підприємства, які звертаються до послуг кадрових компаній, залишаються незадоволені сервісом і якістю їх послуг.

Список використаних джерел:

1. Брінцева О.Г., Біловус О.С. Інформаційні технології в управлінні персоналом підприємства: сучасні тенденції. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 264-271.
2. Кузьмин В.М. Концепції управління : конспект лекцій. Івано-Франківськ : ІФНТУНГ. 2019. 211 с.
3. Програми для кадрових та рекрутингових агентств. URL: <https://www.livebusiness.ru/tools/recruiting/>
4. Рекрутингові агентства – плюси і мінуси/ URL: http://gloria.in.ua/ua/list/podii_ta_fakti_rekrutingu/rekrutingovi_agentstva___plyusi_i_minusi.html.