**СТРАТЕГІЇ РЕКРУТИНГУ У ПОДОЛАННІ РИНКОВИХ ТУРБУЛЕНТНОСТЕЙ**

Жуковська В. М**1**., Сахно Н.О**2***,*

**1***Державний торговельно-економічний університет, Київ,Україна*

**2***Державний торговельно-економічний університет, Київ,Україна*

[valentyna2015@ukr.net](mailto:valentyna2015@ukr.net)

Нині ринок праці характеризується високою динамічністю та непередбачуваністю, роль функцій рекрутменту стає надзвичайно важливою в умовах глобалізації та цифрових трансформацій. Фактори воєнного стану, еміграції та переміщення населення стали серйозними викликами для компаній в Україні у питаннях підбору персоналу і своєчасного закриття вакансій для кадрових агенств**.** Розробка довгострокових стратегій розвитку для компаній-клієнтів на основі аналізу тенденцій ринку та прогнозування можливих ринкових змін стає невід’ємним операційним завданням для рекрутерів, менеджерів з персоналу та маркетингу.

Метою дослідження є розкриття, як саме кадрові агентства можуть застосовувати ефективні стратегії для подолання ринкових турбулентностей та сприяти стабілізації робочих місць.

Огляд практик щодо стратегій рекрутингу [1-4] дозволяє зробити висновки про те, що кадрові агентства все частіше використовують глобальні ресурси для пошуку талантів, що відкриває потенціал для міжнародного обміну та досвідом.

У табл.1 узагальнено успішні стратегії лідерів на ринку рекрутингових послуг. По перше, інтеграція передових ІТ-систем дозволяє агентствам *Adecco, Morgan Hunt, JAC, Global IT Support* швидше реагувати на дихотомії ринку праці, ефективно збирати, аналізувати та використовувати дані для прийняття рішень. Зокрема, агентства активно впроваджують автоматизовані системи рекрутингу на основі АІ та блокчейн, що також дозволяє точніше підбирати кандидатів під вимоги роботодавців, швидко адаптуватися до змін у запитах роботодавців та потребах кандидатів.

Якщо розглядати цінову політику, то ціни на послуги кадрових агентств на різних ринках праці можуть значно варіюватися в залежності від багатьох факторів, таких як: галузь, рівень кваліфікації кандидата, складність пошуку, рівень експертності фахівця та інші [1,2]. Для агентства, що спеціалізується на пошуку IT-фахівців гонорари можуть складати такі варіації як: а) ф**іксована** ставка в межах від 8% до 30% середньорічної оплати за кожного успішно найнятого кандидата [2]; б) агентство може взяти окрему плату за проєкт, яка визначається базуючись на обсягу робіт та тривалості проекту; в) деякі агентства можуть працювати на основі погодинної оплати, особливо при залученні фрілансерів або консультантів.

Таблиця 1. Практики та стратегії рекрутингу на ринках праці.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Агенство, країна* | *Ціни за послуги  рекрутменту*  *ІТ-спеціалістів* | *Особливості стратегій у залученні кандидатів* |
| *Adecco,*  США | Гонорари коливаються у діапазоні 15-25%, вищий відсоток для висококваліфікованих фахівців вищого управлінського рівня або експертністю в галузі. | Фокус на характеристиках особистості кандидата, відповідність цінностям та культурі компанії; стратегія віддаленого управління командою; гнучкість у прийнятті рішень. |
| *Morgan Hunt,* Велика Британія | Гонорари коливаються в межах 13-25% з можливістю коригування для окремих секторів або керівних посад. | Рекрутери  більше зосереджуються на навичках і досвіді. на створенні клієнтської бази та репутації бренду. |
| *Global IT Support* Україна | становити від 10% до 25% від річної зарплати кандидата, залежно від складності пошуку та угоди | Висока точність в оцінці професійних технічних навичок кандидатів; зменшення часу на найм завдяки кваліфікованому підходу до першого інтервю-оцінки. |

Джерело: досліджено за даними агенств [2-4 ]

Кадрові агенції є безцінними партнерами у залученні кандидатів у періоди кризових ситуацій та в складних умовах сучасних ринків праці. Досвід, партнерство та широка мережа (база) кандидатів сприяє оптимізувати процес найму для компаній, які прагнуть залишатися конкурентоспроможними.

**Перелік джерел посилання:**

1. Жуковська В. М., Миколайчук і. П., Марняло А. М., Шома М. С. Рекрутмент як технологія ефективного залучення й онбордингу персоналу. БІЗНЕСІНФОРМ 2021.№ 12. С.257-262.
2. Why Recruitment agencies are important and how recruiting agency work | OnHires Blog. URL: <https://www.onhires.com/blog-post/recruitment-agencies-why-they-are-important-and-how-they-work> (дата звернення: 19.09.2024).
3. Largest staffing firms in the U.S. by revenue. Statista. URL: [https://www.statista.com/statistics/602424/largest-staffing-firms-by-revenue-us/#:~:text=In%20terms%20of%20revenue,%20Adecco,their%20closest%20competitor%20in%20Manpower](https://www.statista.com/statistics/602424/largest-staffing-firms-by-revenue-us/#:~:text=In%20terms%20of%20revenue,%20Adecco,their%20closest%20competitor%20in%20Manpower.) (дата звернення 19.09.2024).
4. Morgan hunt. Morgan Hunt. URL: <https://www.morganhunt.com/> (дата звернення: 19.09.2024).