

machine-building enterprises on the basis of the benchmarking concept [Electronic resource]. International Marketing and Management of Innovations: Global Sci. E-Journal. Bielsko-Biala, 2021. № 6. 10 p.

8. Маслак О.І., Перерва П.Г., Кобелева Т.О., Кучинський В.А., Ілляшенко С.М. Аутсорсинг патентних, логістичних та інформаційних послуг як інструмент підвищення ефективності управління інтелектуальною власністю на промисловому підприємстві // Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Екон.науки. Харків : НТУ "ХПІ", 2021. № 2. С. 21-26.

9. Гусаковська Т.О., Кобелева Т.О. Вплив розміру збитків від порушень прав інтелектуальної власності на процес ціноутворення. Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. «Технічний прогрес та ефективність виробництва». Харків: НТУ "ХПІ", 2014. № 64 (1106). С. 52-57.

10. Кобелева Т.О. Сутність та визначення комплаєнс-ризиків // Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Екон.науки. Харків: НТУ "ХПІ", 2020. № 1 (3). С. 116-121.

11. Кобелева Т.О. Комплаєнс-безпека промислового підприємства: теорія та методи: монографія. Харків: ПланетаПринт, 2020. 354 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54748>

12. Ілляшенко С.М., Перерва П.Г., Маслак О.І., Кобелева Т.О., Кучинський В.А. Ефективність інформаційних технологій в управлінні інтелектуальною власністю промислового підприємства // Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Екон.науки. Харків : НТУ "ХПІ", 2021. № 1. С. 53-58.

УДК 005.95/.96

Руда В. Г.

здобувач вищої освіти

Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана

ПРОБЛЕМИ РЕКРУТИНГУ У СУЧАСНОМУ БІЗНЕСІ

Зміни, що відбуваються нині у зовнішньому середовищі, зокрема і пов'язані з повномасштабною війною на території України, стають серйозними бар'єрами для налагодження раціональних процесів пошуку та залучення кваліфікованих кадрів HR-фахівцями та керівниками компаній. Ці проблеми їм доволі складно вирішити внаслідок впливу різноманітних непередбачуваних та складно прогнозованих зовнішніх та внутрішніх причин.

Однією з найбільш вагомих проблем є відсутність підготовки кадрів до наслідків економічної невизначеності та непрогнозованості ситуації. Рекрутери повинні бути завжди готовими розвивати та

вдосконалювати канали пошуку кандидатів, приваблювати їх навіть в умовах жорсткої економіки та вміти управляти припливом нових кадрів в умовах економічного спаду. При цьому компанії повинні розробляти стратегію та плани найму персоналу на випадок непередбачуваних ситуацій задля уникнення даної проблеми. Економічна невизначеність передбачає як додатковий набір, так і звільнення персоналу, ґрунтуючись на економічних змінах. Відповідно професійний рекрутер має швидко реагувати на них, залишаючись у комфортному для всіх становищі [1].

У сьогоденній ситуації переважає робота у режимі віддаленого доступу, її поширеність зростає в геометричній прогресії і поки не гальмує. В цьому випадку рекрутери повинні навчитися дистанційно знаходити кандидатів, які зможуть ефективно працювати в незвичному для них середовищі, адже віддалена робота потребує різного набору навичок та підходів до роботи як з боку керівництва, так і з боку членів команди. Основною проблемою є відсутність меж між роботою та сім'єю, оскільки такий вид праці потребує самостійних та дисциплінованих працівників, які зможуть власноруч їх сформувати. Для запобігання проблем, які можуть виникнути в умовах онлайн роботи, рекрутер має чітко визначити необхідні для кандидатів риси характеру та типи особистості, необхідні для процвітання, ефективної роботи та уникнення збиткової роботи та вигорання працівників. Також важливою умовою є наявність менеджера для підтримки працівників, які працюють віддалено, який буде володіти набором набір спеціальних навичок для розуміння динаміки дистанційної роботи та, за необхідності, консультування персоналу. Проблема, з якою найчастіше стикаються кандидати – це відсутність зв'язку та спілкування. Для компанії важливо завжди тримати канал зв'язку відкритим та бути прозорими. Навіть якщо організація не планує наймати людину на роботу через певні невідповідності посаді, її можна зарахувати у стратегічний резерв, до моменту появи вакантної посади. Навіть коли не таке рішення не буде прийняте, варто залишатися активними та витратити час на створення контенту, який буде цінним та корисним. Таке спілкування створює основу для потенційно можливої у майбутньому співпраці із кандидатами.

Відсутність інтеграції автоматизованого та людського контролю бар'єром ефективного рекрутингу. Автоматизація значно економить час рекрутерів на ідентифікацію кандидатів, проте її надмірне

використання може призвести до зростання проблем підбору персоналу. Варто пам'ятати, що комп'ютер запрограмований на певні відповіді людей, і якщо він надає перевагу кандидатам, які здобули вищу освіту, інших він розглядати не буде, цим самим збільшуючи можливість втрати професійних та компетентних фахівців [2]. Заздалегідь запрограмована технологія не зможе побачити та встановити його переваги та недоліки, тому важливо особисто контролювати процес рекрутингу. Часто компанії не можуть віднайти достойних кандидатів з тієї причини, що фахівці з рекрутингу орієнтуються при наборі переважно на рівень освіти, забуваючи про наявність необхідних навичок. Потрібно пам'ятати, що інколи кандидат може легко опанувати необхідні навички та адаптуватися до роботи. Варто шукати людей, які здатні кинути собі виклик, спробувати і перемогти! Зрештою колеги завжди можуть прийти на допомогу, навчити новачка та порадити вихід із ситуації, якщо виникатимуть певні складнощі.

Отже, проблем оптимального залучення персоналу в нинішніх складних економічних умовах існує досить багато, але кожна з них має безліч варіантів вирішення з наявністю ризиків та можливістю негативних наслідків, проте головну роль відіграє креативність та професіоналізм рекрутера та керівника.

Важливо пам'ятати, що всі проблеми можна подолати шляхом їх співпраці з перспективними працівниками за умови відсутності стереотипного мислення і підходів, небажання навчатися та освоювати нові методи та технології.

Список використаних джерел:

1. Miller M. *Talent Magnet: How to Attract and Keep the Best People*. Окленд (Каліфорнія): Berrett-Koehler Publishers 2018. 144 с.

2. Герасимова В.О., Чирва В.С. Інноваційні методи рекрутингу в сучасних умовах. *Економічний науково-практичний журнал*. 2018. №27. С. 84.