

викликати конфліктів. Виконання системних слідчих дій значно полегшується у процесі та у результативності при наявності комп'ютеризованої інформаційної системи, служби безпеки з технічними охоронними засобами спостереження.

Висновки. Остаточний висновок про правильність та корисність слідчих дій чи їх неправильність можна зробити лише на основі аналізу результатів його практичного застосування. Це ж залежить не тільки від того, наскільки досконалі та теоретично обґрунтовані методи, що були використані у ході слідчих дій, але й від того, наскільки правильно реалізовані рекомендації.

4.11 Система ReQuest Рекрутинг для забезпечення безпеки ринку праці України

Актуальність. Значення поняття «рекрутинг» походить від французького «recruit», «рекрутувати», тобто набирати, вербувати, поповнювати, наймати на службу за гроші. В сьогоденній практиці цей термін використовують у разі пошуку та підбору кваліфікованих фахівців на платній основі. На відміну від послуг по працевлаштуванню, коли агентство отримує гонорар із шукача роботи, рекрутингове агентство укладає договір і, відповідно, отримує гонорар із фірм-замовників⁶⁷.

Розглянемо сутність рекрутингу. Для підбору найкращої кандидатури на керівні посади найчастіше використовуються методи Executive search (Цільовий пошук). Часто це називають «Полюванням за головами», тому що пошук ведеться, як правило, серед людей успішно працюють в даний час, і рідко активно шукають роботу. Інакше кажучи, це «переманювання» успішних працівників кращими фірмами, які здатні запропонувати вищу заробітню платню. Тобто, кадри вирішують все, а кращі кадри потрібно або кропітливо і довго шукати, або платити за таку роботу рекрутерам-професіоналам.

Робота консультантів рекрутингових фірм в основному полягає в перегляді анкет і резюме, що надходять, відсіювання явно невідповідних кандидатів, проведення співбесід із найбільш кваліфікованими та надання максимально короткого списку (Short-list) претендентів (3 - 5 осіб) фірмі-замовнику⁶⁸.

67 Джонсон Дж., Шоулз К., Уиттингтон Р. Корпоративная стратегия: теория и практика / Пер. с англ. — 7-е изд. — М. : Вильямс, 2007. — 800 с.

68 Інтернет-ресурс: <http://www.navigator.lg.ua/arts.php?mode=r&art=r24>

Компанії, які спеціалізуються на Executive search, рідко використовують звичайну рекламу і оголошення. У них своя технологія. Гонорари таких фірм на Заході починаються від \$10000⁶⁹ і навіть в Росії вже не опускаються нижче \$2000.

Для найму на бізнес-позиції середнього рівня (секретарі, бухгалтери, фахівці з продажу) широко використовуються звичайні методи пошуку серед людей, які активно шукають роботу – реклама в газетах та Інтернет, виставлення на різних сервісах по найму.

Робота консультантів рекрутингових фірм в основному полягає в перегляді анкет і резюме, що надходять, відсіювання явно невідповідних кандидатів, проведення співбесід з найбільш кваліфікованими та надання максимально короткого списку (Short-list) претендентів (3 - 5 осіб) фірмі-замовнику⁷⁰.

Реферальна система у рекрутингу – система обміну посиланнями на спеціалістів; система, в якій рекрутер дає посилання (reference) на спеціаліста, потрібного у даній вакансії, отримує такі посилання на свою вакансію.

Актуальність цієї статті полягає у вивченні новітніх трендів рекрутингу, аналізі всіх складових реферальної системи для удосконалення та впровадження вивчених принципів та ідей у продукт ReQuest Рекрутинг.

Метою статті є обґрунтування доцільності системи розробки реферальної системи ReQuest Рекрутинг із використанням усіх розглянутих трендів.

Викладення основного матеріалу. Український ринок праці характеризується уповільненням зростання зарплат і акцентом на програмах нематеріальній мотивації і утримання співробітників. Компанії шукають можливості реструктуризації з метою підвищення ефективності бізнесу. Наприклад, у банківському секторі скорочують напрямок споживчого кредитування або закривають неприбуткові відділення. Компанії, які займаються будівництвом і

69 2014 Contingent Market Forecasts [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.staffingindustry.com/eng../Research-Publications/Daily-News/European-Buyers-Webinar-Contingent-Market-Forecasts-for-2014-27794>

70 Тенденції розвитку конкурентних стратегій у сучасному динамічному середовищі / В.В. Ліщинська // В кн.: Стратегія підприємства: адаптація організацій до впливу світових суспільно-економічних процесів : монографія / [Наливайко А.П., Решетняк Т.І., Євдокимова Н.М. та ін. ; за ред. д-ра екон. наук. проф. А.П. Наливайка]. – К. : КНЕУ, 2013. – 454 с. - С. 231-243.

нерухомістю, можуть собі дозволити лише заміну співробітників, що звільнилися. Рівень скорочень в цій сфері один з найвищих на ринку праці – 18 %⁷¹. Варто відзначити, що в Україні активне зростання компаній характерне для двох галузей: інформаційні технології та сільське господарство. Розширення штату співробітників в цих галузях спостерігалось в 34 % і 35 % компаній відповідно⁷².

На стратегічний розвиток орієнтовані фармацевтичний бізнес, легка і харчова промисловість. У цілому компанії галузі товарів народного споживання, так само як і важка промисловість, розширюють структуру на виробництві. В останніх це обумовлено необхідністю модернізації застарілих потужностей. Як один із способів оптимізації чисельності та підвищення ефективності організаційної структури компанії використовують внутрішні ротації і перерозподіл посадових обов'язків всередині бізнес-підрозділів. Такий підхід особливо популярний в уразливих галузях: банківській, B2B, нерухомості та будівельній⁷³.

Дослідницьким центром порталу HeadHunter було виявлено, що на ринку послуг підбору персоналу в Україні діє жорстка конкуренція за споживачів. Експерти визначили агентства, яким надають перевагу компанії, що діють на ринку України, серед яких провідне місце займають агентства Анкор, Hudson та Personnel⁷⁴.

Найбільші частки ринку у 2012 - 2013 роках завоювали компанії Анкор та Hudson. У 2013 році частка компанії Анкор зросла на 0,8 %, при чому частка компанії Hudson зменшилася на 0,7 %⁷⁵.

У таких умовах підприємства з пошуку та підбору персоналу шукають можливості залучення клієнтів із нових ринків та консолідують витрати, тобто формують такі стратегії функціонування, що дозволили б мінімізувати збитки до покращення ситуації на ринку. Таким чином, у 2014 серед основних напрямків розвит-

71 Annual Report: Largest Global Staffing Firms 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.staffingindustry.com/eng/Research-Publications/Research-Topics/Region-Europe/Largest-Global-Staffing-Firms-2013>.

72 HR-тенденції 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://readers.com.ua/tenditions-2013/HR-Trends-brochure-13-14.pdf>.

73 Там же.

74 Рейтинг рекрутингових агентств від hh.ua [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hh.ua/article/12958>.

75 Прес реліз результатів діяльності компанії Анкор Україна в 2013 році. – Київ, 2014.

ку конкурентних стратегій агентств із підбору персоналу фахівці ринку рекрутменту, наприклад, Ларрі Хімлі, Філ Мак Кутчен, Джон Сулліван^{76,77,78}, виділяють:

- консолідація витрат – скорочення витрат на утримання офісу, похідних матеріалів;

- покращення роботи персоналу – узгодження роботи, формування нових відділів, що фокусуються на певних ринках (наприклад, B2B та B2C), передача функцій на місця;

- проведення компаній з пошуку нових клієнтів – регулярний пошук нових клієнтів, удосконалення презентаційних матеріалів;

- фокусування на конкретних галузях ринку – ІТ компанії, агро- та фармацевтична промисловість, перебувають сьогодні в кращому економічному положенні на ринку, тому агентства фокусуються на пошуку клієнтів та наданні послуг саме компаніям цих галузей;

- перегляд вартості послуг – вартість послуги підбору персоналу зазвичай складає 20 - 25 % від річної зарплати кандидата. Компанії зменшують вартість на 1 - 2 %, що дозволяє залучити більше клієнтів конкуруючи з іншими компаніями на ринку;

- надання додаткових послуг клієнту (диференціація) – компанії вводять додаткові послуги, що дозволяють збільшити прибутки. До таких додаткових послуг налужать, наприклад, аутстафінг, консультування, управління талантами;

- встановлення довірчих відносин з кандидатами для залучення клієнтів – кандидати, проходячи співбесіди можуть розповісти про ситуацію на ринку та про компанії, у яких відкриті вакансії та які можуть стати клієнтами агентства;

- активне використання новітніх технологій в роботі – проведення співбесід через Skype, налагодження мобільних сервісів.

76 Hemley L. Important Marketing Strategy Trends for Staffing Firms / L. Hemley [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sjhemleymarketing.com/marketing-strategy/important-marketing-strategy-trends-for-staffing-firms>.

77 McCutchen Ph. Top marketing strategies for staffing firms for 2014 / Ph. McCutchen [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bond-us.com/blog/top-marketing-strategies-for-staffing-firms-for-2014>.

78 Sullivan J. The Top 25 Recruiting Trends, Problems, and Opportunities for 2014/ J. Sullivan [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ere.net/2013/12/09/the-top-25-recruiting-trends-problems-and-opportunities-for-2014-part-1-of-2>.

Така стратегія дозволяє мінімізувати збитки рекрутингової компанії та отримати прибуток в умовах нестабільності.

Міжнародні компанії також використовують зовнішній ресурс – діючи на декількох ринках, в умовах нестабільності на одному, фокусуватися на іншому. Наприклад, компанія ТОВ «Hudson Global Resources» в Україні працює на ринках України, Росії, Молдови, Грузії. Пріоритетним ринком все ж залишається Україна, але в умовах нестабільності компанія може розпочати активний пошук клієнтів в інших країнах.

На аналізі трендів корпоративного рекрутингу⁷⁹ хотілось би зупинитися докладніше. Нижче приведені шість значущих трендів минулого року, які збережуть свою актуальність і значимість у наступному році.

По-перше, реферальні програми, безумовно, не є чимось новим, але ефект від результатів посилений вражаючим зростанням використання соціальних медіа. Вплив соціальних медіа настільки сильний, що % вакансій, що закриваються через реферальні програми, в деяких топових компаніях наближається до 50 %. Більшість ефективних програм включають в собі спеціалізовані типи реферальних програм: примусові реферали (assigned referrals – мається на увазі, коли співробітникам дають завдання знайти рефералів, а не на добровільній основі), проактивні реферали, реферали з коледжів, реферали від працівників компанії. В цілому стратегічну рекрутингову мету в 2014 році можна визначити як побудову рекрутингової культури, що робить кожного працівника скаутом талантів 24/7, з тим щоб скаути направляли свої знахідки крізь керівані на основі даних реферальні програми. Водночас, нещодавно анонсовані провайдерами зовнішні програми реферального рекрутингу будуть переживати період спаду.

По-друге, предикативні метрики і використання big data перейде з області «цікавого» в область «необхідного» – після декількох років боротьби з «історично сформованими метриками», які давали мінімальний ефект, керівники напряму «рекрутинг» почали слідувати решті частини бізнесу у впровадженні просунутих

⁷⁹ Тенденції розвитку конкурентних стратегій у сучасному динамічному середовищі / В.В. Ліщинська // В кн.: Стратегія підприємства: адаптація організацій до впливу світових суспільно-економічних процесів : монографія / [Наливайко А.П., Решетняк Т.І., Євдокимова Н.М. та ін. ; за ред. д-ра екон. наук. проф. А.П. Наливайка]. – К. : КНЕУ, 2013. – 454 с. - С. 231-243.

метрик. Цей новий фокус припадає на метрики в режимі реального часу, що відповідають на питання, що відбувається сьогодні, і предиктивні метрики, які сигналізують про проблеми, що насуваються і відкриваються можливості, з тим щоб ви могли зробити попереджувальні дії і виграти. Поки ще в зародковому стані, але з'явилися провайдери, які визначають із допомогою технологій Big Data сотні талантів, які не шукають роботу, але відповідають вимогам роботодавця. Такий напрямок розвитку метрик знаходиться в топі трендів задля просування рекрутингу в бік моделі прийняття рішень на основі даних.

По-третє, фокус на безперервних інноваціях викликає потребу в рекрутерів інноваторів – неймовірний економічний успіх, заснований на безперервних інноваціях, компаній типу Apple, Google і Facebook демонструє керівництву вплив на бізнес підбір, утримання та управління інноваторами. Для цього сама система підбору повинна бути змінена так, щоб ми змогли відбирати такого сорту фахівців.

По-четверте, бумеранги (повернення найкращих колишніх працівників) знову стають метою номер один – підтверджено, що джерело трафіку бумерангів володіє високою якістю фахівців, тому після затишшя, цей спосіб підбору кандидатів знову повертається. З підвищенням боротьби за таланти компанії будуть реанімувати свої alumni групи (пишу «alumni групи», оскільки вважаю це вже усталеним виразом), які вони будуть використовувати як трафік повернення кращих колишніх працівників (хто вже довів свої якості). Це підвищена увага до даного джерела трафіку може довести частку бумерангів в загальній частці закриття вакансій до 15 %.

По-п'яте, використання профілів у соціальних мережах замість резюме широко відкриє двері для пасивних кандидатів – роль скринінгу кандидатів через резюме буде слабшати. І це пов'язане хоча б з тим, що багато висококласні кандидати не виставляють своє резюме або у них просто немає часу на оновлення резюме. Хоча є певні правові та адміністративні перешкоди, все більше компаній розуміють, що профіль у соціальних мережах (найчастіше в LinkedIn) є матеріалом для процесу найму.

Останнім трендом є мобільні платформи. Вони продовжують бути важливим інструментом, незважаючи на те, що «минулий

рік був роком мобільних платформ», вплив рішень у цій області буде розширюватися і рости в наступному році. Нові технічні можливості призведуть до появи прямих рекрутингових мобільних додатків, і це стане мейнстрімом. Безліч стартапів будуть зайняті розробкою подібних рекрутингово-орієнтованих додатків для мобільних телефонів⁸⁰.

Реалізована частина функціоналу ReQuest Рекрутинг доступна на сайті <http://request-me.com/>.

Висновок. Удосконалення стратегії рекрутингової компанії опираючись на функціонування в умовах нестабільності є ключовим фактором збереження компанією конкурентних позицій.

Подальшого дослідження, впровадження та удосконалення потребує автоматична система ReQuest Рекрутинг як інструменту для забезпечення безпеки ринку труда України.

4.12 Методика построения и механизмы реализации саморазвивающейся системы сбора и хранения экологической информации

Актуальность. В Украине действует система государственного экологического мониторинга. Ее координатором в областях являются территориальные органы Минприроды – областные госуправления охраны окружающей природной среды. Одна из основных задач системы мониторинга – это сбор, хранение и обработка первичных данных наблюдений за состоянием окружающей среды и природопользователями.

В последние годы Департамент охраны атмосферного воздуха и мониторинга окружающей среды Минприроды ведет системную работу по сбору всех данных экологического мониторинга в единый электронный сетевой банк данных. Создание соответствующего математического, методического, алгоритмического и программного обеспечения осуществляет ООО «ЭР-ДЖИ-ДЕЙТА» (г. Киев). Результатом является уже накопленный электронный банк данных за несколько лет и его постоянное ежемесячное обновление. В основе формирования этого банка данных на региональном уровне находится отдел мониторинга (в разных областях он называется по-разному)

80 Інтернет-ресурс: <http://www.navigator.lg.ua/arts.php?mode=r&art=r24>