

УДК 331.108

Е-РЕКРУТМЕНТ ЯК АЛЬТЕРНАТИВА ТРАДИЦІЙНИМ ІНСТРУМЕНТАМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Оксана Володимирівна МАЗОРЕНКО

*к.е.н., доцент кафедри менеджменту та бізнесу, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
E-mail: maoks@bk.ru*

Анотація. Стаття присвячена сучасному інструменту управління персоналом, а саме, е-рекрутменту. В результаті проведеного дослідження було поглиблено визначення поняття е-рекрутменту, ідентифіковані переваги і недоліки електронного рекрутменту в порівнянні з традиційними інструментами найму персоналу, а також окреслені основні тенденції його використання вітчизняними організаціями.

Аннотация. Статья посвящена современному инструменту управления персоналом, а именно, е-рекрутменту. В результате проведенного исследования было расширено определение понятия е-рекрутмента, идентифицированы преимущества и недостатки электронного рекрутмента по сравнению с традиционными инструментами найма персонала, а также обозначены основные тенденции его использования отечественными организациями.

Ключові слова: е-рекрутмент, Інтернет, управління персоналом, найм персоналу.

Ключевые слова: е-рекрутмент, Интернет, управление персоналом, наем персонала.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день традиційні інструменти рекрутменту не дають бажаного результату та потребують значних ресурсів. В сучасних умовах розвитку економіки зростає інтерес та необхідність вітчизняних керівників до використання інформаційних технологій в управлінні підприємством, зокрема, і в управлінні персоналом. Разом з використанням інформаційних систем управління персоналом на підприємстві, зростає роль Інтернет як сучасного засобу пошуку та підбору персоналу. У зв'язку з цим все більше набуває популярності е-рекрутмент як інструмент підвищення ефективності процесу найму персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання підбору та найму персоналу з використанням сучасних інформаційних технологій розглядаються в роботах таких вітчизняних та зарубіжних дослідників, як Є. Лунев, І. Симанова, П. Капеллі, Е. Марр, С. Дейллон, Дж. Возняк та інших. Проте, не зважаючи на велику кількість науковців і практиків, що досліджували дане питання, у вітчизняній економічній літературі не приділено достатньо уваги розкриттю як сутнісних аспектів е-рекрутменту, так і вигод підприємства від його застосування.

Метою статті є поглиблення сутності е-рекрутменту, порівняння його з традиційними інструментами найму персоналу та визначення перспектив використання е-рекрутменту українськими підприємствами.

Обґрунтування отриманих наукових результатів. Сьогодні використання Інтернет є невід'ємною частиною як суспільного, так і професійного життя. Більш того, Інтернет розглядається як інструмент найму персоналу. Це справжня революція, що поширюється по всьому світу як засіб пошуку роботи та найму [1, с. 82]. Це сприяло виникненню терміну електронний рекрутмент (е-рекрутмент), який ще використовують як онлайн-рекрутмент чи Інтернет-рекрутмент.

Як стверджує Возняк Дж. в роботі [2], е-рекрутмент – це одна зі швидкозростаючих областей сучасного рекрутменту. Його використання зростає по мірі того, як зростає кількість Інтернет-користувачів, тобто розширюється доступ до мережі серед потенційних роботодавців та працівників.

Перш за все існує необхідність у визначенні сутності поняття електронного рекрутменту за допомогою морфологічного аналізу, результати якого представлені у табл. 1.

Таблиця 1

Підходи різних авторів до визначення поняття «е-рекрутмент»

№ п/п	Дефініція	Ключове поняття	Автор
1	Е-рекрутмент – це будь-який процес рекрутингу, що організація проводить за допомогою веб-інструментів.	процес рекрутингу	Дейллон С. [3, с. 7]
2	Е-рекрутмент – це використання Інтернет з метою пошуку кандидатів, відбору, спілкування і управління під час всього процесу рекрутингу.	використання Інтернет	Марр Е. [4, с. 53]
3	Е-рекрутмент – це використання Інтернет з метою сприяння процесу рекрутменту за допомогою розміщення об'яви про посаду і електронних контактів з кандидатами [8].		Саванкулов Ф. [5]
4	Е-рекрутмент – спосіб реалізації стратегій найму, політики і практики в організаціях через свідому і спрямовану підтримки та/або повне використання веб-каналів.	спосіб реалізації стратегій найму, політики і практики	Возняк Дж. [2, с. 692]
5	Е-рекрутмент – це метод пошуку персоналу за допомогою Інтернет-ресурсів.	метод пошуку	Осман Р. [6]
6	Е-рекрутмент – це використання технології для допомоги процесу рекрутингу	використання технології	Капсе А. [1, с. 82]

Дослідження підходів різних авторів до тлумачення поняття «електронний рекрутмент» дозволило дійти висновку, що:

на сьогодні не існує єдиного підходу до визначення цього поняття;

використання інформаційних технологій або Інтернет – це видова ознака поняття електронного рекрутменту, а тому не може бути використана як ключове словосполучення;

ряд визначень обмежує е-рекрутмент тільки процесом пошуку або ж пошуку та відбору кандидатів, проте на сьогодні можливості е-рекрутменту значно ширші і дозволяють повністю реалізувати процес найму;

деякі визначення зосереджені на діях, завдяки яким реалізується е-рекрутмент: розміщення об'яви, отримання резюме тощо.

Проведений морфологічний аналіз дозволив поглибити та сформулювати визначення е-рекрутменту. Так, під е-рекрутментом в даному дослідженні будемо розуміти інструмент управління персоналом, який передбачає використання сучасних інформаційних технологій з метою оптимізації процесу рекрутингу та підвищення ефективності управління персоналом.

В своєму дослідженні Марр Е. [4, с. 54] зазначає, що 75 % менеджерів з персоналу використовують методи електронного рекрутменту разом з традиційними методами пошуку та відбору персоналу (газети, об'яви, рекомендації тощо). При

цьому, за дослідженнями сайту rabota.ua [7] 30 % претендентів користуються Інтернет для пошуку роботи. Слід зазначити, що цей показник зростає з розширенням можливостей доступу до всесвітньої мережі все більшої кількості користувачів.

Аналіз робіт Капсе А., Дейллон С., Марр Е., Каппеллі П., Симанової І. та Лунева Є. [1; 3; 4; 8; 9; 10] дозволив виявити переваги та недоліки е-рекрутменту в порівнянні з традиційними інструментами найму персоналу.

Переваги та недоліки використання е-рекрутменту наведені у табл. 2.

Наведені переваги і недоліки дозволяють окреслити коло можливостей й відповідно проблем і труднощів, з якими може зіштовхнутись підприємство при використанні е-рекрутменту в процесі управління персоналом.

Каппеллі П. [8] виділяє такі стадії процесу е-рекрутменту:

- залучення кандидатів;
- відбір кандидатів;
- контакти з кандидатами.

Проте на сьогодні е-рекрутмент передбачає поряд із залученням, відбором кандидатів і співбесідою з ними також отримання додаткової інформації про кандидатів, підписання контракту й адаптацію нових працівників. Тому доцільно до запропонованого Каппеллі П. переліку стадій додати ще дві стадії – підписання контракту та адаптація працівника.

Основні переваги і недоліки е-рекрутменту

Переваги	Недоліки
Низькі витрати у порівнянні з розміщенням вакансій у ЗМІ	Проблеми і значні витрати часу, пов'язані з перевіркою достовірності даних резюме та їх відповідність «мапі пошуку»
Скорочення витрат часу на пошук	Неінформативність резюме
Обмін інформацією між роботодавцем і здобувачем здійснюється оперативно і без посередника	Необхідність комбінування з традиційними методами рекрутменту
Сприяння відбору правильного типу людей з потрібними знаннями і навичками	Надання роботодавцями переваги особистим контактам із здобувачами
Покращення загальної ефективності процесу найму персоналу	Відсутність ряду категорій спеціалістів у Інтернет
Цілодобовий доступ до великої бази резюме	Неструктурованість баз даних і, як наслідок, не завжди ефективний пошук
Автоматичне відсіювання небажаних кандидатів	Хвилювання здобувачів з приводу конфіденційності розміщеної інформації
Миттєва відповідь на об'яву про вакансію	Виключення дискримінації претендентів за будь-якою ознакою при розробці тестових програм і опитувань он-лайн
Доступ до цінної інформації про стан і тенденції ринку праці, рівень заробітних плат тощо	Обмеженість аудиторії через відсутність у деякої категорії людей доступу до Інтернет, комп'ютерної грамотності
Нівелювання географічних меж	Необхідність певного досвіду для успішного пошуку кандидатів в мережі Інтернет
Ідентифікація пасивних пошукувачів роботи	Обов'язковий доступ до мережі Інтернет
Зниження завантаженості менеджерів з персоналу адміністративною роботою	-
Додаткова можливість просування самого підприємства-роботодавця	-

Джерело: узагальнено автором на основі [1; 3; 4; 8; 9; 10]

Слід зазначити, що переваги е-рекрутменту не відсікають використання традиційних інструментів найму персоналу, а навпаки, разом з недоліками свідчать про необхідність комплексного використання обох груп методів.

Слід зазначити, що в сучасних умовах використання е-рекрутменту вітчизняними організаціями знаходиться під впливом факторів. До основних тенденції, що впливають на використання е-рекрутменту, Облов А. в роботі [11] відносить такі: мобілізація, соціалізація, глобалізація, автоматизація рекрутингу, візуалізація, стандартизація навичок та поява агрегаторів вакансій. Всі ці тенденції підвищують роль електронного рекрутменту та вимагають від організації розширення функцій е-рекрутменту, а саме, залучення соціальних мереж, використання мобільних платформ для рекрутменту, впрова-

дження та застосування автоматизованих систем управління персоналом, розширення географічних меж пошуку претендентів.

Висновки. У результаті проведеного дослідження було розроблено поглиблено визначення е-рекрутменту, проаналізовано переваги і недоліки використання організацією е-рекрутменту, висвітлено сучасні тенденції його використання.

Слід зазначити, що е-рекрутмент – це відмінний спосіб подолати географічні відстані, заощадити час і здобути необхідну інформацію, що на 30 % є запорукою успіху у вирішенні завдань з пошуку необхідного працівника. Але стратегія і тактика найму персоналу визначається потребами бізнесу, а не можливостями спеціальних сайтів. Тому для підвищення ефективності управління персоналом слід враховувати сучасні тенденції та комбінувати традиційні та електронні інструменти.

Список використаних джерел

1. Avinash S. Kapse. E-recruitment / Avinash S. Kapse, Vishal S. Patil, Nikhil V. Patil. // *International Journal of Engineering and Advanced Technology*. — 2012. — Volume 1, Issue 4. — pp. 82–86.
2. Wozniak J. On e-recruitment and four ways of using its methods / J. Wozniak // 8th International Scientific Conference “Business and Management 2014” May 15–16, 2014, Vilnius, Lithuania. — pp. 691–699.
3. Deillon C. The advantages and challenges of turning towards e-recruitment for small and medium sized businesses / C. Deillon. — Fribourg: University of Fribourg, 2013. — 39 p.
4. Marr E. E-recruitment: the effectiveness of the Internet as a recruitment source / E. Marr. — Brisbane: Queensland University of Technology, 2007. — 185 p.
5. Suvankulov F. Job search on the Internet, e-recruitment, and labour market outcomes / F. Savankulov. — Santa Monica: RAND Corporation, 2010. — 143 p.
6. Othman R. E-recruitment practice: pros vs. cons / R. Othman, N. Musa // *Public Sector ICT Management Review*. — 2006. — Volume 1, No. 1. — pp. 35–40.
7. Інтернет-портал Rabota.ua. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://rabota.ua/>.
8. Cappelli P. Making the Most of on-Line Recruiting / P. Cappelli // *Harvard Business Review*, 2001. — 79 (3). — pp. 139–146.
9. Симанова И. «Реальный» рекрутинг и интернет-рекрутинг: за и против / И. Симанова. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://aviconn.com/press/realniy-recruting.html>.
10. Лунев Е. А. Информационные технологии в управлении персоналом: Учебно-методический комплекс / Е. А. Лунев. — Москва : Центр дистанционных образовательных технологий, 2010. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://www.e-college.ru/xbooks/xbook106/book/index/index.html?go=index*title.htm.
11. Облов А. 7 глобальных трендов, которые перевернут онлайн-рекрутмент / А. Облов // *Ведомости*. — 2015. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <https://www.vedomosti.ru/management/blogs/2015/08/03/603239-internet-rekrutment>.