

ΛΟΓΟ

Σ

SZTUKA MYŚLI NAUKOWEJ

KOLEKCJA PRAC NAUKOWYCH

Z MATERIAŁAMI MIĘDZYNARODOWEJ NAUKOWO-PRAKTYCZNEJ KONFERENCJI

WIADOMOŚCI O POSTĘPIE NAUKOWYM I RZECZYWISTYCH BADANIACH NAUKOWYCH WSPÓŁCZESNOŚCI

17 CZERWCA 2019 ROK • KRAKÓW, POLSKA

TOM 1



ISBN 978-617-7171-80-4



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«ЄВРОПЕЙСЬКА НАУКОВА ПЛАТФОРМА»
ОО «ЕВРОПЕЙСКАЯ НАУЧНАЯ ПЛАТФОРМА» • NGO «EUROPEAN SCIENTIFIC PLATFORM»

ΛΟΓΟΣ

KOLEKCJA PRAC NAUKOWYCH

Z MATERIAŁAMI MIĘDZYNARODOWEJ
NAUKOWO-PRAKTYCZNEJ KONFERENCJI

**«WIADOMOŚCI O POSTĘPIE
NAUKOWYM I RZECZYWISTYCH
BADANIACH NAUKOWYCH
WSPÓŁCZESNOŚCI»**

17 CZERWCA 2019 ROK

TOM 1

Krakow • Polska

UDC 001(08)
W 65

W 65 **Wiadomości o postępie naukowym i rzeczywistych badaniach naukowych współczesności** : kolekcja prac naukowych «ΛΟΓΟΣ» z materiałami Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji, Kraków, 17 czerwca 2019 r. Kraków : OP «Europejska platforma naukowa», 2019. Tom 1. s. 118.

ISBN 978-617-7171-80-4

W referacie przedstawiono referaty i artykuły uczestników międzynarodowej konferencji naukowej i praktycznej «Wiadomości o postępie naukowym i rzeczywistych badaniach naukowych współczesności», która odbyła się w Krakowie, 17 czerwca 2019 r.

Kolekcja jest przeznaczona dla studentów, doktorantów, doktorantów, aplikantów, młodych profesjonalistów, nauczycieli, badaczy i innych zainteresowanych osób, a także do szerokiej gamy czytelników.

Opis bibliograficzny materiałów konferencyjnych jest rejestrowany w międzynarodowej bazie naukowo-matematycznej «Google Scholar».



UDC 001 (08)

© Zespół autorów konferencji, 2019
© Kolekcja prac naukowych «ΛΟΓΟΣ», 2019
© OP «Europejska platforma naukowa», 2019
ISBN 978-617-7171-80-4

ПРОБЛЕМИ ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ Тихенька Я.Ю.	101
ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ОФОРМЛЕННЯ ПЕРВИННИХ ДОКУМЕНТІВ Кльована В.О., Артюх О.В.	103
РОЛЬ КАДРОВИХ АГЕНТСТВ НА РИНКУ ПРАЦІ Побережець Н.Б., Бойко І.С.	106
РОЛЬ ТА МЕТОДИ МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ У РОЗДРІБНІЙ ТОРГІВЛІ Міщенья Я.О.	108
САНАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ ТА ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇЇ ПРОВЕДЕННЯ Науково-дослідна група: Тюріна Н.М., Назарчук Т.В., Карвацка Н.С.	110

РОЛЬ КАДРОВИХ АГЕНТСТВ НА РИНКУ ПРАЦІ

викладач Побережець Наталія Борисівна, Бойко Інна Сергіївна

*Навчально-науковий інститут економіки та бізнес-освіти
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
Україна*

Кадрове агентство – це організація, яка надає послуги роботодавцям у пошуку і підборі необхідного персоналу, а також допомагає з працевлаштуванням шукачам роботи та пропонує інші супутні послуги. Дане агентство є посередником на ринку праці.

Основний напрямок діяльності кадрового агентства складається з трьох головних складових: пошук, оцінка та підбір персоналу на конкретні вакансії, які має роботодавець. Особлива увага приділяється відповідності професійних і особистісних компетенцій кандидата вимогам клієнта.

Одним з головних завдань кадрового агентства є з'ясування професійного рівня знань кандидата та його психологічної характеристики, а саме мотивації, гнучкості та здатності до адаптації в колективі, та перевірка рекомендацій.

Основні переваги кадрових агентств:

– до них можна звертатись неодноразово та незалежно від кількості звернень із метою працевлаштування (на відміну від Державної служби зайнятості, де при повторній відмові від запропонованої відповідної роботи втрачається статус «безробітного» та на шість місяців позбавляється особа права звернення до Державної служби зайнятості за допомогою у працевлаштуванні);

– кадрові агентства пропонують роботу не тільки в Україні, а й за її межами (якщо держава не може допомогти особі у працевлаштуванні, вона має право реалізувати свої можливості за межами України);

– процедура працевлаштування у кадрових агентствах здійснюється швидше, ніж у Державній службі зайнятості;

– роботодавець може сформулювати критерії, за якими здійснюватиметься підбір кандидатів на вакансію, з урахуванням сфери діяльності підприємства, специфіки фаху (посади), функцій, що виконуватимуться [1].

Деякі кадрові агентства можуть пропонувати додаткові послуги як працівникам, так і роботодавцям одночасно. Серед супутніх послуг, що пропонуються такими організаціями, можуть бути кадровий консалтинг, кадровий аудит, коучинг, тренінги, навчання і розвиток персоналу, оцінка персоналу, мотивація персоналу, аутстафінг, аутсорсинг кадрової діяльності, також функцій з обліку кадрів та ведення кадрового діловодства, аутплейсмент тощо [2].

Однією з основних ролей кадрового агентства є працевлаштування безробітних громадян, а також допомога роботодавцям у доборі необхідних працівників із урахуванням інтересів громадян, роботодавців і держави, що є одночасно гарантією реалізації права громадян на працю та інших прав в сфері зайнятості та праці.

Часто особа, що залишилась без роботи ані морально, ані фінансово не готова оплачувати послуги власного працевлаштування. Шукати роботу самостійно чи звертатись за послугами до кадрових агентств – особистий вибір кожного. В умовах, коли кожне друге оголошення про вакансію – «агентське» й пошук роботи здебільшого зводиться до того, що мусиш кудись звертатись та сплатувати певну суму за надання допомоги, треба діяти зважено та обережно. Звертаючись до агентств, завжди треба зважати на те, з якими компаніями вона співпрацює, скільки відсотків своїх «зареєстрованих» кандидатів працевлаштовує, скільки часу вона існує на ринку надання послуг тощо [1].

Співробітництво компанії із кадровими агентствами доцільно у разі відсутності у компанії підрозділів, які займаються кадровими питаннями. Залежно від специфіки галузі, масштабів організації функції кадрової служби може реалізовувати керівник чи начальник одного зі структурних підрозділів організації, тому процес добору (від публікації оголошень до проведення співбесіди і добору найбільш гідного кандидата) здійснюється кадровим агентством чи центром зайнятості населення.

Отже, виділимо основні ролі, які виконує кадрове агентство у відносинах з організацією:

- ресурс для вирішення кадрової проблеми організації;
- економія часу на пошук співробітників;
- швидкий пошук персоналу, його оцінка та тестування;
- надання додаткових послуг, таких як огляд заробітних плат, тренінги, семінари тощо [3].

Участь кадрових агентств у вирішенні проблеми підбору персоналу може надати значну допомогу роботодавцю. Включення агентства в цей процес відбувається на цілком певному етапі прийняття рішення організацією, а саме на етапі пошуку альтернатив. З одного кадрового рішення неминуче випливає ряд інших рішень, процес прийняття яких в цілому буде відповідати загальній схемі, наприклад, рішення про вибір кадрового агентства. Як показує практика, звернення в агентство, з яким у роботодавця вже є позитивний досвід співробітництва, виявляється найбільш ефективним вибором.

Зважаючи на специфіку ролей кадрового агентства по відношенню до організації, слід зробити висновок, що кадрові агентства, безумовно, потрібні роботодавцю як ефективний партнер з прийняття і втілення в життя кадрових рішень.

Список використаних джерел:

1. Мовчан А. О. Приватні кадрові агентства в Україні. *Право і суспільство*. 2012. №1. С. 136-139.
2. Общее понятие кадрового агенства. URL: <http://kadri.chizh.ua/?p=413> (дата звернення: 02.06.2019).
3. Путеводитель на рынке рекрутинговых услуг. URL: <http://www.recruiting.net.ua/raiting/> (дата звернення: 02.06.2019).