

9. Соколова С. О. Актуальні проблеми сучасної української соціолінгвістики. *Українська мова*. 2019. № 1. С. 36–44.
10. Ставицька Л. О. Соціолінгвістичні дослідження в Інституті української мови. *Соціолінгвістичні студії*. Київ, 2010. С. 10–17.
11. Хорошун О. О. Концепт як основне поняття когнітивної лінгвістики. *Вісник Житомирського державного університету*. 2010. Вип. 49. С. 158–161.
12. Шумарова Н. П. Соціолінгвістика: навчальний посібник. Київ: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2015. 157 с.
13. Meyerhoff M. *Introducing Sociolinguistics*. London & New York: Taylor & Francis, 2011. 352 p.
14. Miroy L., Gordon M. *Sociolinguistics: Method and Interpretation*. New York: John Wiley & Sons, 2008. 280 p.
15. *The Cambridge Handbook of Sociolinguistics* / ed. by Mesthrie Rajend. Cambridge: Cambridge University Press, 2011. 336 p.
16. *The Handbook of Historical Sociolinguistics* / ed. by Hernández-Campoy Juan Manuel, Conde-Silvestre Juan Camilo. London, 2012. 674 p.

## **СТРАТЕГІЇ РЕКРУТИНГУ У ПОДОЛАННІ РИНКОВИХ ТУРБУЛЕНТНОСТЕЙ**

**Жуковська В. М<sup>1\*</sup>, Сахно Н. О.<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>*Державний торговельно-економічний університет, Київ (Україна)*

\*e-mail: valentyana2015@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 застосувати ефективні стратегії для подолання ринкових турбулентностей та сприяти стабілізації робочих місць.

Огляд практик щодо стратегій рекрутингу [1–4] дає змогу 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 дає змогу 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 AI та блокчейн, що також допомагає точніше підбирати кандидатів під ви-

моги роботодавців, швидко адаптуватися до змін у запитах роботодавців та потребах кандидатів.

Таблиця 1. Практики та стратегії рекрутингу на ринках праці

Агентство, країна	Ціни за послуги рекрутменту ІТ-спеціалістів	Особливості стратегій у залученні кандидатів
<i>Adecco</i> , США	Гонорари коливаються у діапазоні 15–25 %, вищий відсоток для висококваліфікованих фахівців вищого управлінського рівня або експертності в галузі	Фокус на характеристиках особистості кандидата, відповідність цінностям та культурі компанії; стратегія віддаленого управління командою; гнучкість у прийнятті рішень
<i>Morgan Hunt</i> , 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
<i>Global IT Support</i> Україна	Гонорари можуть 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 інтерв'ю-оцінки

Джерело: досліджено за даними агентств [2–4]

Якщо розглядати цінову політику, то ціни на послуги кадрових агентств на різних ринках праці можуть значно варіюватися залежно від багатьох факторів, як-от: галузь, рівень кваліфікації кандидата, складність пошуку, рівень експертності фахівця та інші [1; 2]. Для агентства, що спеціалізується на пошуку ІТ-фахівців, гонорари можуть становити такі варіації: а) **фіксована** 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 з огляду на обсяг робіт і тривалість проєкту; в) деякі агентства можуть працювати на основі погодинної оплати, особливо за умови залучення фрілансерів або консультантів.

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 оптимізації процесу найму для компаній, які прагнуть залишатися конкурентоспроможними.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Рекрутмент як технологія ефективного залучення й онбордингу персоналу / В. М. Жуковська, І. П. Миколайчук, А. М. Марняло, М. С. Шома. *Бізнес інформ*. 2021. № 12. С. 257–262.
2. Why Recruitment agencies are important and how recruiting agency work | *OnHires Blog*. 01.07.2023. 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: <http://surl.li/oqbkdn> (дата звернення 19.09.2024).
4. Morgan hunt. Morgan Hunt. URL: <https://www.morganhunt.com/> (дата звернення: 19.09.2024).