

ІНТЕРНЕТ-РЕКРУТИНГ: ТЕНДЕНЦІЇ, ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

В наш час стрімкого розвитку технологій комп'ютер став невід'ємним атрибутом робочого столу кожного менеджера, а мережа Інтернет – одним з основних засобів праці. Це стосується і менеджерів з персоналу. Крім обміну електронною поштою і резюме, читання довідкової літератури та журналів за фахом, інтернет може значно полегшити роботу з пошуку нових співробітників. Тому все більшого поширення і активного використання набуває інтернет-рекрутинг.

Інтернет-рекрутинг - це інструмент, набір прийомів і способів для пошуку резюме або розміщення оголошень на сторінках job-сайтів, форумів і корпоративних сайтів. Проте, необхідно мати на увазі, що жоден менеджер по персоналу або керівник компанії не може прийняти рішення про наймання фахівця, не поспілкувавшись з ним особисто [1].

Можні виділити такі основні види інтернет-рекрутингу:

1. Job-сайти (спеціалізовані сайти, призначені для пошуку роботи та працівників). За останні декілька років такі сайти перетворилися з баз даних, якими вони були на початку своєї появи, в повноцінні сервісні системи, орієнтовані на HR-потреби клієнтів. В Україні найбільш поширеними job-сайтами є work.ua, rabota.ua, jobs.ua, robotainua.com та інші.

2. Social media (соціальні мережі, блоги, форуми та ін.). Зважаючи на досить високу вартість послуг з пошуку претендентів на посаду, в сучасних умовах все більшої популярності набувають пошук резюме і перевірка здобувачів через соціальні мережі. При проведенні інтерв'ю з'явилася тенденція використовувати Skype, відео-чат у Twitter, Google, Facebook [3].

На цьому використання соціальних мереж в рекрутменті не обмежується. Наприклад, під час виставки HR Tech (найбільшого європейського форуму, присвяченого цифровізації управління людськими ресурсами), яка

пройшла в кінці жовтня 2017 року, у секції рекрутменту було представлено багато цікавих стартапів, в тому числі додатки для пошуку роботи по типу дії додатка для знайомств і побачень Tinder [2].

3. Спеціалізовані сайти компаній, призначені для залучення кандидатів (job.mcfr.ua, rabotavmcdonalds.ru, і т.д.), або сторінки з інформацією про відкриті вакансії, які є на корпоративних сайтах майже всіх компаній.

4. Онлайн-щоденники, в яких розповідається про корпоративну культуру, організаційну структуру, проблеми, завдання компанії, тобто формування HR-бренду і позитивного сприйняття організації як роботодавця.

Переваги та недоліки інтернет-рекрутингу наведені в таблиці 1.

Таблиця 1 – Переваги та недоліки інтернет-рекрутингу

Переваги	Недоліки
Велика різноманітність інтернет-ресурсів з рекрутингу.	На фоні великої кількості вакансій конкретна об'ява може «загубитися».
Оперативність – вакансія з'являється на сайті в режимі реального часу.	Міні-резюме кандидатів, розміщені на кадрових ресурсах, малоінформативні.
Мінімальні грошові затрати – навіть платне розміщення вакансій дешевше порівняно з розміщенням інформації в друкованих ЗМІ.	З численних відгуків на вакансію більше половини не підходять по базовим вимогам, які вказані у вакансії.
Відсутність посередників між роботодавцем і здобувачем – є можливість швидко встановити контакт з потрібним кандидатом.	Не всі вакансії можна закрити за допомогою інтернету – наприклад, медичний персонал, керівники вищого рівня, та ін.

Отже, незважаючи на те, що інтернет-рекрутинг має свої недоліки, він дедалі активніше використовується в практиці підбору персоналу.

Список літератури: 1. *Іванов А. Е.* Как закрыть вакансию. Органайзер рекрутера [Текст] / А. Е. Иванов. — Москва: Вершина, 2006. - 224 с. 2. *Кухарчук О. О.* Почему эйчары должны возглавить роботизацию [Електронний ресурс] / О. О. Кухарчук. - Режим доступу: <https://www.e-executive.ru/career/hr-management/1987767-pochemu-eichary-dolzhny-vozglavit-robotizatsiu> 3. *Холодницька, А. В.* Сучасні технології підбору персоналу та можливості їхнього практичного використання / А. В. Холодницька // Науковий вісник Полісся. - 2015. - № 1(1). - С. 61-64.