

ЮРИДИЧНА ПРИРОДА ЯВИЩА РЕКРУТИНГУ

THE LEGAL NATURE OF THE PHENOMENON OF RECRUITING

У статті на основі системного аналізу законодавчої та наукової доктрин розкрито зміст та сутність сучасного розуміння рекрутингу у дискурсі діяльності, що має комерційну, соціальну, організаційну чи іншу спрямованість.

Уточнюється, що наразі немає єдино визначеного та конкретизованого трактування терміну «рекрутинг». Наукова полеміка щодо означеного питання має місце як серед вітчизняних вчених, так і закордонних, адже така діяльність може мати різні форми та вияви, що зумовлює виокремлення щонайменше двох підходів до розкриття її сутності. По-перше, це процес, що реалізується у межах конкретної організації професійним рекрутером, який є її штатним працівником та має детальний перелік функціональних обов'язків у сфері забезпечення кадрових потреб такої організації. У цьому випадку з-поміж активної діяльності щодо пошуку, відбору і підбору майбутнього співробітника на вакантну посаду йдеться також про постійно здійснюваний процес оптимізації стратегічного управління розвитком кадрового потенціалу організації, що передбачає систематичне оновлення сформованого резерву потенційних співробітників, що поділяють місію та цінності організації, підвищення репутації роботодавця тощо. По-друге, як вид діяльності, що передбачає надання рекрутингових послуг зацікавленим особам (шукачам роботи чи організаціям) суб'єктами здійснення рекрутингової діяльності на постійній чи разовій основі задля задоволення їхніх індивідуалізованих потреб у сфері зайнятості населення.

Доведено, що рекрутинг цілком закономірно визначається різновидом підприємницької діяльності, яка за загальним правилом є об'єктом адміністративно-правового регулювання, адже є сукупністю соціально-економічних відносин функціонування яких породжено необхідністю задоволення попиту на рекрутингові послуги.

Ключові слова: адміністративно-правове регулювання, посередництво у працевлаштуванні, рекрутинг, рекрутингові послуги, рекрутмент, трудові відносини.

Based on a systematic analysis of legislative and scientific doctrines, the article reveals the content and essence of the modern understanding of recruitment in the discourse of activities that have a commercial, social, organizational or other orientation.

The author clarifies that there is currently no uniquely defined and specified interpretation of the term “recruiting”. There is a scientific debate on this issue among both domestic and foreign experts since such activities can have different forms and manifestations, which leads to the separation of at least two approaches to disclosing its essence. Firstly, it is a process implemented within a particular organization by a professional recruiter who is its full-time employee and has a detailed list of functional responsibilities in the field of meeting the personnel needs of such an organization. In this case, along with active search, selection and recruitment of a future employee for a vacant position, it is also a continuous process of optimizing the strategic management of the organization's human resources development, which involves systematically updating the existing pool of potential employees who share the mission and values of the organization, improving the employer's reputation, etc. Secondly, as a type of

activity involving the provision of recruitment services to interested persons (job seekers or organizations) by recruitment entities on a regular or one-time basis to meet their individualized employment needs.

It is proved that recruitment is quite naturally determined by a type of entrepreneurial activity which, as a general rule, is subject to administrative and legal regulation, since it is a set of socio-economic relations whose functioning is caused by the need to meet the demand for recruitment services.

Key words: *administrative and legal regulation, employment agency, recruitment, recruitment services, recruitment, labor relations.*

Актуальність теми. У сучасній діловій лексиці на зміну таким відомим і живим термінам як «підбір» і «відбір» персоналу, прийшов «рекрутинг». Однак необхідно відмітити, що активне використання англійських та інших запозичених термінів, практично унеможливають підбір українських аналогів, які б повністю відображали значення аналізованого терміну [1]. Йдеться зокрема про те, що поряд з терміном «рекрутинг/recruiting» використовуються також такі як: «рекрутмент/recruitment», «хайрінг/hiring», «емплоймент/employment», «телентхайрінг/ talent hiring», «залучення талантів/talent acquisition» тощо. Їхнє вітчизняне лексичне значення є ідентичним як у випадку з терміном «рекрутмент» та «залучення талантів» чи кардинально іншим зокрема щодо «хайрінг» та «емплоймент», які можна означити українськими аналогами «найм» та «працевлаштування», однак з врахуванням певної специфіки.

Окрім того, означена сфера апелює також такими терміни як, наприклад: «асесмент/assessment», «аутплейсмент/outplacement», «аутсорсинг/outsourcing», «аутстафінг/outstaffing», «прелімінаринг/preliminaring», «скринінг/screening», «хедхантинг/headhunting» тощо. Попри різноманітність зазначених термінів спільним для них є те, що всі вони характеризують діяльність з підбору і відбору персоналу з конкретного боку або є окремим елементом у межах процесу її реалізації.

Зрозуміло, що узагальнювати термін «рекрутинг» виключно відбором і підбором персоналу теж не зовсім коректно, адже як певний процес він має свої особливості, що дозволяють виокремлювати його в самостійне соціально-економічне, а відповідно – і правове явище.

Огляд останніх досліджень. Загалом характеристика явища рекрутингу як предмет наукових пошуків має достатнє наукове висвітлення у вітчизняній науковій доктрині, однак тільки з дискурсу економічних чи внутрішньо-організаційних процесів управління трудовим потенціалом організації. Йдеться насамперед про праці таких вчених як: В. Божанова, І. Жилияєва, К. Качан, О. Лаврінченко, К. Наумік, М. Русінко, Я. Семеняк, О. Хитра тощо. Особливістю представленої до аналізу проблематики є власне акцентуація на його юридичній природі.

Мета статті полягає в тому, щоб на основі системного аналізу законодавчої та наукової доктрин розкрити зміст та сутність сучасного розуміння рекрутингу як виду діяльності, що є об'єктом адміністративно-правового регулювання.

Виклад основних положень. Лексико-семантичний аналіз свідчить, що слово «рекрутинг» походить від французького «recruit» (українською «рекрутувати») [2, с. 169]. Причому традиційно «рекрут» асоціювався завжди із військовою сферою. Так, у деяких державах новобранці, які тільки приєдналися до збройних сил називаються рекрутами (recruits). У цьому контексті означене слово є іменником та може бути замінено такими синонімами як початківець, стажист, учень [3] тощо. Своєю чергою, як дієслово цей термін позначає процес залучення нових членів до певної організаційної одиниці, тобто дослівно означає: «займатися пошуком і залученням співробітників, нових учасників, студентів, спортсменів тощо» [3]. Саме тому, виокремлюється трудовий, військовий, студентський, релігійних та інші види рекрутингу як різновиди активної діяльності спеціалізованих суб'єктів.

З усім тим, розкриття особливостей діяльності, пов'язаної з вербуванням, підбором і відбором людей для конкретних потреб здійснюється через специфіку саме трудового рекрутингу, який нині об'єктивує індустрію рекрутингу загалом. Як приклад, у межах власної праці Берт Х. Дж. Шреурс [4] щодо вирішення проблеми вербування та утримання необхідної кількості новобранців у військовій сфері зазначає, що для потреб його дослідження доцільним є апелювання терміном «рекрутинг» у розумінні Райнеса і Брома. Автор уточнює, що Райнес у 1991 році визначив рекрутинг як «охоплення всіх організаційних практик і рішень щодо кількості або категорії осіб, які бажають подати заявку на конкретну вакансію чи погодитися на неї» [5, с. 429]. Своєю чергою Бромом у 1992 році запропоновано трудовий рекрутинг визначати як «організаційні

дії, які (1) впливають на кількість та/або типи кандидатів, що претендують на посаду та/або (2) впливають на те, чи буде прийнята пропозиція про роботу» [6, с. 904]. Попри те, що Барбер у 1998 році справедливо зауважив, що обидва визначення плутають процес рекрутингу з його результатом [7], Берт Х. Дж. Шреурс вбачає, що означена база науково-доктринального розуміння рекрутингу для розкриття піднятих ним питань є допустимою. На нашу думку, означене обумовлене тим, що об'єктивізація діяльності рекрутингу знаходиться у межах сфери зайнятості населення, ключовим елементом якої є задоволення особистих та суспільних потреб у спосіб здійснення діяльності, що відразу має дохід у формі заробітної плати або стане підґрунтям для майбутнього отримання матеріальних вигод.

Можливо тому найбільш поширене сучасне значення рекрутингу означає процес пошуку, залучення та відбору кваліфікованих осіб для роботи чи посади в організації. Це може включати різні дії, такі як оголошення про вакансії, перегляд резюме та заявок, проведення співбесід і надання пропозицій про роботу [8]. Відповідно, в узагальненому розумінні під рекрутингом розуміється комплекс дій, що веде до закриття вакантної посади та працевлаштування, тобто завершення процесу найму.

Примітним є те, що чинне законодавство не тільки не визначає сферу рекрутингу як самостійну індустрію, а й загалом не містить будь-яких спеціалізованих норм щодо розкриття його змісту та сутності. Однак слід вказати, що останнім часом з'явилися окремі норми, які надають мінімальне узагальнене розуміння зазначеної діяльності.

Протилежне можна спостерігати закордоном та на міжнародній арені загалом, адже досить тривалий час профільними об'єднаннями звертається увага на те яким має бути рекрутинг загалом, у чому його специфіка та особливості регулювання.

Як приклад, Загальні принципи та оперативні вказівки Міжнародної організації праці для чесного рекрутменту та визначення гонорарів за рекрутмент і пов'язані з цим витрати визначають означений термін як діяльність, що включає рекламу, поширення інформації, відбір, транспортування, розподілення на посаду та для працівників-мігрантів – повернення до країни походження. Це стосується як безробітних, так і тих, хто перебуває у трудових відносинах [9].

Своєю чергою, в глосарії SHRM (найбільшій у світі професійній HR-спільноті “The Society for Human Resource Management”, яка об'єднує понад 300 тисяч HR-професіоналів в 165 країнах [10]) визначення рекрутингу надається через діяльність, яка охоплює всі аспекти найму нових людей для роботи в організації [11]. Уточнюється, що залучення талантів також відоме як рекрутинг і означає процес найму людей із навичками та здібностями, необхідними для роботи [12].

Власне через це, не викликає подиву той факт, що окремі науковці рекрутинг визначають як елемент більш складної системи – управління людськими ресурсами [13] чи стратегічного управління людськими ресурсами (Strategic human resources management – SHRM) [14]. Якщо вести мову про стратегічне управління людськими ресурсами – це інтеграція управління людськими ресурсами зі стратегічною місією організації [14]. Іншими словами SHRM адаптує кадрову політику та практику для вирішення проблем, з якими організації стикаються сьогодні, а також тих, з якими вони зіткнуться в майбутньому.

З усім тим найчастіше «рекрутинг» визначають як «процес» [15; 16] чи «процедуру» відбору (підбору) персоналу, збору даних. Деякі автори, фахівці з менеджменту, визначають рекрутинг як «бізнес-процес» [1, с. 6], роблячи акцент саме на діяльності з підбору і відбору кандидатів рекрутинговими агентствами. Досить поширене трактування «рекрутингу» полягає у наступному – це процес вивчення професійних та психологічних якостей працівника та зіставлення з вимогами замовника [17]. Відразу зазначимо, що на наш погляд, це занадто вузький підхід, адже рекрутинг є складним процесом, який має свої особливості на кожному етапі, що безпосередньо обумовлюється видом та обсягом рекрутингової послуги.

Також існує думка, що це комплекс організаційних заходів, що проводиться рекрутером (рекрутинговою агенцією) в інтересах організації, що зробила замовлення на заповнення вакантної посади претендентами [1, с. 6]. Своєю чергою, англomовні джерела розкривають природу рекрутингу через безперервність процесу, який вимагає ретельного дослідження та відбору найталановитіших кадрів для організації незалежно від того, є вакантна посада чи ні [18].

На нашу думку, цікавим є визначенням означеного терміну, сформоване К. Наумік та І. Жилиявою як система доцільних дій з пошуку, вивчення, відбору, оцінювання й створення резерву кандидатів з метою реалізації їхніх здібностей та можливостей для досягнення цілей організації [19, с. 58].

Таким чином, можемо узагальнити, що наразі немає єдино визначеного та конкретизованого трактування терміну «рекрутинг». Наукова полеміка щодо означеного питання має місце як серед вітчизняних вчених, так і закордонних, адже така діяльність може мати різні форми та вияви, що зумовлює виокремлення щонайменше двох підходів до розкриття її сутності.

По-перше, це процес, що реалізовується у межах конкретної організації професійним рекрутером, який є її штатним працівником та має детальний перелік функціональних обов'язків у сфері забезпечення кадрових потреб такої організації. У цьому випадку з-поміж активної діяльності щодо пошуку, відбору і підбору майбутнього співробітника на вакантну посаду йдеться також про постійно здійснюваний процес оптимізації стратегічного управління розвитком кадрового потенціалу організації, що передбачає систематичне оновлення сформованого резерву потенційних співробітників, що поділяють місію та цінності організації, підвищення репутації роботодавця тощо.

По-друге, як вид діяльності, що передбачає надання рекрутингових послуг зацікавленим особам (шукачам роботи чи організаціям) суб'єктами здійснення рекрутингової діяльності на постійній чи разовій основі задля задоволення їхніх індивідуалізованих потреб у сфері зайнятості населення.

Вважаємо за необхідне для більш ґрунтовного розкриття юридичної природи явища рекрутингу схарактеризувати його різновиди. Так, аналіз існуючих підходів до класифікації видів рекрутингу дає змогу виокремити наступні його види: 1) внутрішній рекрутинг – це підбір і відбір персоналу, який відбувається всередині організації (переведення, просування по службі тощо); 2) зовнішній рекрутинг – це пошук, підбір і відбір персоналу, який відбувається поза межами організації (зовнішні джерела підбору персоналу реалізуються, наприклад, через: оголошення, біржі зайнятості, агентства з працевлаштування, навчальні заклади, рекомендації тощо); 3) рекрутинг керівників – пошук, підбір і відбір керівних кадрів, тобто як процес зосереджується на наборі кандидатів на посади керівного рівня, наприклад фінансового директора, технічного директора та генерального директора [8; 20]; 4) масовий рекрутинг – пошук, підбір і відбір великої кількості співробітників на однотипні вакансії, які потрібно закрити якомога швидше; 5) рекрутинг повного циклу, який іноді називають наскрізним рекрутингом, адже описує цілісний процес рекрутингу, у якому рекрутер відповідає не лише за пошук, підбір і відбір нових співробітників, але й за залучення їх до організації [8; 20].

Також розрізняють активний і пасивний рекрутинг. Існує думка, що активним рекрутингом є той, коли рекрутер безпосередньо звертається до потенційних кандидатів, які точно відповідають вимогам відкритої вакансії. А пасивний – коли рекрутер шукає джерела, публікуючи відкриті вакансії на сайті компанії та на різних сайтах з пошуку роботи, щоб відібрати кандидатів [8]. На нашу думку, більш доречно під пасивним рекрутингом розуміти розміщення інформації про вакансії в інтернеті, а під активним рекрутингом – пошук інформації про потенційних професіоналів з інших організацій. Доцільно виокремлювати й напівактивний рекрутинг – пошук викладених на сайтах резюме кандидатів [21].

Окремо зазначимо, що останнім часом на ринку з'явився такий вид послуг як реферальний рекрутинг. Це пошук персоналу за допомогою рекомендацій поточних співробітників, зовнішніх фахівців на ринку або ж звернень до спеціальних агентств з рекрутингу [22].

Отже, можемо визначити, що рекрутинг як процес, так і вид підприємницької діяльності базується на однаковій загальнофункціональній основі, тобто стандартно передбачаючи здійснення аналізу ринку праці, розробку опису вакансій, пошук кандидатів (різними способами та методами), проведення співбесід (різними методиками), оцінку кандидатів та закриття вакантної позиції компетентним кандидатом.

Таким чином, можемо узагальнити, що рекрутинг як вид діяльності можна схарактеризувати через широке та вузьке розуміння, різниця між якими полягає у різновиді та обсязі надання рекрутингових послуг. Зокрема за широкого підходу рекрутинг це не тільки про відбір і підбір персоналу, – це також надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення й окремо аналіз сучасного стану ринку праці загалом та тенденцій його розвитку, формування стратегій залучення талантів та кадрових резервів і багато іншого.

Висновки. Як узагальнення проведеного дослідження логічним вбачається висновок, що рекрутинг можна розглядати з різних сторін, зокрема як: процес забезпечення конкурентоспроможності організації у спосіб задоволення її кадрових потреб штатним рекрутером (відділом кадрів); різновид комерційної діяльності; вид соціальної послуги у сфері зайнятості населення тощо.

Відповідно, діяльність, що об'єктивує комерційну та соціальну орієнтацію рекрутингу цілком закономірно визначається об'єктом адміністративно-правового регулювання, адже сукупність соціально-економічних відносин, функціонування яких породжено необхідністю задоволення попиту на рекрутингові послуги, не може існувати в умовах правового вакууму.

Список використаних джерел:

1. Рекрутинг : методичні рекомендації до практичних завдань та плани семінарських занять для студентів усіх спеціальностей першого (бакалаврського) рівня. Уклад. Г. І. Писаревська. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2023. 44 с. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/29099/1/2023-%D0%9F%D0%B8%D1%81%D0%B0%D1%80%D0%B5%D0%B2%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0%20%D0%93%20%D0%86.pdf>
2. Табачник П. Я. Поняття рекрутингу в трудовому праві України. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 169–173.
3. Definition of «recruit». Collins, 2023. <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/recruit>
4. Schreurs B. A Model of military recruitment, January 2004. https://www.researchgate.net/publication/228599894_A_Model_of_Military_Recruitment
5. Rynes, S. L. Recruitment, job choice, and post-hire consequences: A call for new research directions. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, (2nd ed.), 1991, Vol. 2, pp. 399-444.
6. Breaugh, J. A. (1992). *Recruitment: Science and practice*. Boston: PWS-Kent Publishing.
7. Brooks, M. E., Highhouse, S., Russell, S. S., & Mohr, D. C. (2003). Familiarity, ambivalence, and firm reputation: Is corporate fame a double-edged sword? *Journal of Applied Psychology*, 88, 904–914.
8. Barber, A. E. (1998). *Recruiting employees: Individual and organization perspectives*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
9. Santos A. What Is Recruiting? Built In, 2023. URL: <https://builtin.com/recruiting>
10. General principles and operational guidelines for fair recruitment & Definition of recruitment fees and related costs. International Labour Office – Fundamental Principles and Rights at Work Branch, Labour Migration Branch – Geneva: ILO, 2019
11. Сертифікація SHRM. HRPro, 2023. URL: <https://hrpro.com.ua/sertifikacziya-shrm/>
12. Recruiting. SHRM, 2023. URL: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/hr-glossary/pages/recruiting.aspx>
13. Talent Acquisition. SHRM, 2023. URL: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/hr-glossary/pages/talent-acquisition.aspx>
14. Recruitment. Hiring Success Glossary. SmartRecruiters, Inc., 2023. URL: <https://www.smartrecruiters.com/resources/glossary/recruitment/>
15. Pynes Joan E. *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations*. John Wiley & Sons, 2013. URL: <https://download.e-bookshelf.de/download/0000/8047/67/L-G-0000804767-0002289501.pdf>
16. Лук'янов В. О., Мунін Г. Б. організація рестранно-готельного обслуговування. Кондор-Видавництво, 2012. 346 с. URL: https://pidru4niki.com/1405100360381/turizm/protses_vidboru_personalu
17. Шипуліна В.О., Каспрук О.В. Новітні підходи до залучення кадрових ресурсів. *Вісник Хмельницького національного університету*, 2012. № 3. Т. 2. С. 111–117. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_3_2/pdf/111-117.pdf
18. Hiring VS recruitment. Termscompared.com., 2020. <https://www.termscompared.com/hiring-vs-recruitment/>
19. Наумік К., Жилиєва І. Уточнення змісту поняття «рекрутинг» як інструменту гармонізації комунікаційних процесів в організації. *Проблеми економіки*, 2010. № 2. С. 56–60. URL: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2010-2_0-pages-56_60.pdf
20. Types of Recruitment. Management Study, 2023. URL: <https://www.managementstudyguide.com/types-of-recruitment.htm>
21. Полякова А. Интернет как один из ключевых методов поиска сотрудников. Work.ua., 2023. URL: <https://www.work.ua/articles/career/217/>
22. Сильні рекомендують сильних»: як за допомогою реферального рекрутингу сформувати дрімтім? ITExpert, 2023. URL: <https://itexpert.work/uk/silni-rekomenduyut-silnih-yak-zadopomogoyu-referalnogo-rekrutingu-sformuvati-drimtim/>