

6. Структура теорії регіональної економіки і просторової організації господарства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/1484030238539/rps/teoriyi_kontseptsiyi_regionalnoyi_ekonomiki.

7. Карапетян Е. Генезис та еволюція концепції промислових кластерів / Е. Карапетян, О. Квасовський // Вісник ТНЕУ. – 2014. – № 1. – С. 36–48.

8. Регіональні інноваційні системи: досвід розвинених країн і перспективи його використання в Україні : [навч.-метод. посіб.] / ДП Укртехінформ. – К., 2013. – 325 с.

9. Дегтярьова І. Теорії регіонального розвитку та їх еволюція як основа сучасного регіонального управління / І. Дегтярьова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2010-4-20.pdf.

10. Сухоруков А.І. Моделювання та прогнозування соціально-економічного розвитку регіонів України : [монографія] / А.І. Сухоруков, Ю.М. Харазішвілі. – К. : НІСД, 2012. – 368 с.

11. Голиченко О.Г. Основные факторы развития национальных инновационных систем: уроки для России / О.Г. Голиченко. – М. : Наука, 2011. – 634 с.

УДК 334.75

Скібська К.О., аспірант

Черкаський державний технологічний університет,

генеральний директор

ТОВ «Управління персоналом», Україна

ЗАЛУЧЕННЯ РЕКРУТИНГОВИХ АГЕНТСТВ ДО ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ КЛАСТЕРІВ

Скібська К.О. Залучення рекрутингових агентств до формування соціальних кластерів. У статті розкрито напрями формування соціальних кластерів. Окреслено сутність та визначення соціальних кластерів. Обґрунтовано роль та значущість рекрутингових агентств у процесах кластеризації. Визначено ключові напрями взаємодії рекрутингу у складі соціального кластеру. Розроблено напрями вдосконалення ринкової взаємодії, що націлені на підвищення соціальних ефектів.

Ключові слова: кластер, соціальний кластер, регіональна інфраструктура, суб'єкти господарювання, рекрутингові агентства, активізація взаємодії, задоволення попиту, соціальний ефект.

Скибская К.А. Привлечение рекрутинговых агентств к формированию социальных кластеров. В статье раскрыты направления формирования социальных кластеров. Определена сущность социальных кластеров. Обоснованы роль и значение рекрутинговых агентств в процессах кластеризации. Определены ключевые направления взаимодействия рекрутинга в составе социального кластера. Разработаны направления по совершенствованию рыночного взаимодействия, которые нацелены на повышение социальных эффектов.

Ключевые слова: кластер, социальный кластер, региональная инфраструктура, субъекты хозяйствования, рекрутинговые агентства, активизация взаимодействия, удовлетворения спроса, социальный эффект.

Skibska K.O. Involvement of recruiting agencies in the formation of social clusters. The article reveals the directions of formation of social clusters. The essence of social clusters is defined. The role and importance of recruiting agencies in clustering processes is substantiated. The key directions of recruiting interaction within the social cluster are defined. Directions have been developed to improve market interaction, which are aimed at increasing social effects.

Keywords: cluster, social cluster, regional infrastructure, business entities, recruiting agencies, activation of interaction, satisfaction of demand, social effect.

Постановка проблеми. Цільовою спрямованістю сучасної кластерної політики є системні, оформлені документально наміри й дії груп підприємств різноманітних форм власності, органів влади, наукової та освітньої сфер, представників господарської діяльності зі створення сприятливих умов

ринкового середовища для вдосконалення ведення господарської діяльності [1]. Кластерна політика розповсюджуються на широке коло зацікавлених сторін, що в комплексі формують кластер – сконцентровану на певній території групу взаємопов'язаних організацій [2]. Така політика дає змогу розвинути

країнам отримати сприятливі умови розвитку малого та середнього бізнесу, залучити до співпраці представників освіти, влади, активізувати регіональний ринок праці.

В Україні кластерна політика поступово набуває інтересу та приймає практичну реалізацію. Перші зусилля з формування кластерів були зроблені в середині 90-х років ХХ ст. («Поділля» – за участю Національного університету Поділля, суспільних організацій, влади, підприємців). У наступні роки кластери отримали розвиток на інших територіях (будівельний, швейний, туристичний, харчовий) [3]. Однак разом із позитивною динамікою залишаються невирішеними проблеми підвищення ефективності підприємницького середовища, що значною мірою перешкоджає сталому розвитку кластерних ініціатив. Головними проблемами є втрата взаємодовіри між суб'єктами економічної діяльності, низький рівень культури інформаційної відкритості, загострюються проблеми недобросовісної конкуренції. Разом із тим різноманітність і масштабність процесів, народжених глобалізацією, суттєво впливають на системоутворюючі для суспільства та економічного розвитку сфери діяльності: ускладнюються відносини на ринку праці, посилюються міграційні процеси, галузі національної економіки відчують утрату необхідності в певних професіях, посилюються демографічні, виробничі диспропорції.

Досягнення позитивного соціально-економічного ефекту стає можливим за умов перегляду наявної регіональної політики. У рамках стратегії розвитку регіонів стає необхідним упровадження дієвих підходів до управління, що підвищать рівень довіри та взаємодії між бізнесом, інституційними структурами та суспільством. За таких умов модернізація кластерної політики здатна забезпечити появу принципово нових схем взаємодії, що будуть націлені на зростання соціальних показників та стандартів життєдіяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання розвитку регіональної інфраструктури та її закономірностей почали вивчатися ще у ХVІІІ ст. Особливості побудови інфраструктури та тенденції соціальних змін на регіональному рівні вивчали такі вчені, як: П. Алампієв, Е. Алаєв, З. Варналій, Б. Данилишин, М. Долішній, О. Гранберг, М. Некрасов, В. Лексин, В. Рєсіна та ін. Глибинні питання соціально-гуманітарного розвитку, ролі кластерів у цих процесах були розглянуті сучасними науковцями О. Фінагіною, Л. Батченко, Р. Манном та ін. [1; 2; 4; 5]. Отримані результати вітчизняних учених спиралися на класичні теорії кластерної концепції, що сформував праці Т. Андерсона, К. Кетельса, А. Маршалла, М. Портера, Л. Янга та ін. [6]. Водночас наявні наукові розробки не повною мірою враховують виникаючі соціальні диспропорції та нові потреби суспільства. Це звужує наукові погляди

та обмежує практичні дії в системі регіонального управління.

Постановка завдання. Наявність потреби та відсутність чітко визначених алгоритмів формування сталих соціально-економічних взаємовідносин на мезо- та макрорівнях зумовлюють необхідність дослідження напрямів модернізації сучасної кластерної політики. Метою статті є обґрунтування необхідності залучення рекрутингових агентств до формування соціальних кластерів.

Виклад основних результатів. Поступове набуття досвіду в системі регіонального управління говорить, що традиційна кластерна політика не здатна буди драйвером зростання економіки та забезпечувати сталий розвиток. Виникає потреба позиціонувати кластери як новий управлінський підхід, що передбачає залучення до взаємодії більш широкого кола зацікавлених сторін (стейкхолдерів): інвесторів, бізнес-партнерів, освіти, державних та регіональних органів влади, служби зайнятості, консалтингових, рекрутингових, рекламних агентств, банківських установ та ін. Поширення бізнес-кола сприятливо тим, що, маючи на меті власні вигоди, учасники кластеру стають джерелом у забезпеченні власних вигід та загальних соціальних ефектів регіону.

Практика господарювання свідчить, що, крім традиційного економічного ефекту, сучасний бізнес прагне зайняти конкурентні позиції за умов поширення соціальної орієнтації, тому саме кластерні ініціативи стають вагомим джерелом соціального розвитку регіонів. Соціальні ефекти в кластерах можуть виникати від реалізації інвестиційного проекту, що одночасно підвищують доступність та якість послуг населенню, рівень життєдіяльності, професійну реалізацію населення регіону.

Перегляд та доповнення класичних кластерних теорій стає основою для виникнення окремої понятійної категорії – «соціальний кластер». Ці форми кооперації бізнесу слід розглядати як необхідну умову підвищення рівня життя, сталого розвитку економіки і соціальної сфери певної території [7]. Соціальний кластер – це група взаємопов'язаних, локально сконцентрованих органів управління, організацій та установ різних форм, що надають соціальні послуги населенню. Учасники соціального кластеру об'єднані спільними інтересами, стратегічною метою забезпечення матеріального, професійного та духовного добробуту в межах кластеру та поза його межами.

Характерними рисами соціального кластеру є його спрямованість на підтримку різних верств населення, наявного та потенційного кадрового потенціалу, прогресивних студентів та випускників вишів, молодих учених та розробників, стартапів та інших ініціативних груп. Разом із тим у структурі кластера поглиблюються взаємовідносини між державними і незалежними організаціями, що спрямовані на полегшення процедур правового захисту, оптиміза-

цію інформаційного обміну, сприяння працевлаштуванню, соціальний захист, професійне зростання та розвиток. Вагому роль у цих процесах відіграють рекрутингові агентства. Пріоритетними напрямками рекрутингу у структурі кластерів є: надання послуг кадрового консалтингу, кадрового аудиту, коучингу, оцінки персоналу, аутстафінгу, лізінгу та аутсорсингу; виконання функцій аутплесменту, обліку; ведення кадрового діловодства. Широкий спектр рекрутингових послуг стає основою соціально орієнтованих відносин та обґрунтовує доцільність їх залучення до соціальних кластерів.

Значущість рекрутингових агенств у складі соціальних кластерів посилює незадоволеність попиту та пропозиції на ринку праці: з одного боку, представники бізнесу відчують брак у кваліфікованих кадрах, і з іншого – кваліфіковані спеціалісти (пошукачі) не задоволені умовами та розмірами оплати праці. Разом із цим наявні нормативні, організаційні, фінансові умови ускладнюють процедуру просунення кваліфікованих спеціалістів у відповідні сфери діяльності, що порушує інформаційний обмін, залишає непоміченими перспективні бізнес-проекти та розробки. Отже, основні та супутні послуги рекрутингових агенств стають поштовхом для ефективного функціонування соціального кластеру. Маючи більш гнучкі можливості, рекрутингові агентства сприяють максимальній концентрації кадрового та пов'язаного з ним потенціалу, тим самим виконують роль сполучної ланки між кадровими ресурсами, бізнесом та освітою (рис. 1).

Широкий спектр рекрутингових послуг, у тому числі інформаційно-комунікаційні, профорієнтаційні, начальні, координаційні та ін., стають умовою для отримання позитивних соціальних ефектів у складі кластеру:

- реконструкція робочих місць – створюються сприятливі умови для появи нових робочих місць на проектних об'єктах; реалізація бізнес-проектів ініціює створення значної кількості робочих місць в сполучених галузях залежно від специфіки проекту. Як результат, отримується прибуток, що реінвестується в економіку та породжує мультиплікативний ефект;

- розширюється сфера зайнятості – через створення робочих місць скорочується безробіття, поліпшуються умови праці, зменшуються випадки захворювань, виробничого травматизму;

- підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили – скорочуються масштаби застосування некваліфікованої праці, отримують поштовх нові інноваційні види діяльності;

- оптимізація міграційних потоків – більш оперативно залучається кадровий потенціал до реалізації інвестиційних проектів, підвищується рівень життя в регіоні, стимулюється додатковий міграційний приплив населення за рахунок створення нових робочих місць або стримується міграційний відтік;

- поліпшення ситуація на ринку праці – збільшуються доходи від зайнятості і соціальні трансферти населенню, підвищується доступність та якість послуг, що надаються в соціальній сфері;

- підвищення рівня життя населення – зростання доходів населення і розширення платоспроможного попиту, що забезпечується відповідною оплатою праці зайнятих на робочих місцях у структурі кластерів;

- забезпечення податкових надходжень від реалізації проектів соціального кластеру – збільшення бюджетного фінансування освіти, охорони здоров'я, культури, соціальної політики, включаючи державну допомогу та компенсаційні виплати населенню на місцевому, регіональному, державному рівнях;

- поліпшення екологічної ситуації та якості середовища проживання у регіоні – забезпечення природоохоронних інноваційних проектів соціального кластеру, впровадження природоохоронних технологій, підвищення якості середовища проживання.

Реалізація проектів соціальних кластерів може бути у різноманітних сферах діяльності: по-перше, це галузеві виробництва: екологічні агропромислові ферми, сумісні науково-виробничі та виробничо-торгові підприємства; по-друге, це навчальна, освітня та наукова діяльність: науково-дослідні заклади, бізнес-інкубатори, бізнес-акселератори, ВНЗ за участі бізнес-кола та стартапів; по-третє, це сфера обслуговування: оздоровчі центри, туристичні центри, зоологічні центри. Наведені сфери діяльності є неповними та за необхідності можуть поширювати свій перелік. Разом із цим кожний напрям діяльності може бути взаємозв'язаним та взаємозалежним: нові розробки бізнес-інкубаторів – менторство – виробництво соціально значущих товарів чи послуг – створення робочих місць – кооперація суміжного бізнесу – поширення спектру послуг – соціально-економічні ефекти.

Бракування чітко визначених правил функціонування соціальних кластерів у складі регіональної інфраструктури вимагає від її учасників побудови логічного алгоритму дій. Суттєвим залишається питання практичної реалізації програм формування соціальних кластерів за участю рекрутингових агентств. Процес реалізації рекомендованих дій може бути складним, оскільки процедура створення соціальних кластерів в Україні не отримала широкого розповсюдження. Керуючись досвідом закордонних країн, слід визначити, що першочерговою процедурою на рівні регіонального управління має бути створення дорожньої карти, що буде ґрунтуватися на прогресивному соціально-економічному розвитку території та впровадженні нових форм організації бізнесу. Наступним кроком є активізація учасників соціального кластеру та визначення послідовності дій, а саме:

- на першому етапі: прийняття рішення про створення кластеру; створення інформаційно-консульта-

тивного порталу; організація циклу заходів зі збору пропозицій споживачів.

– на другому етапі: розроблення стратегії та програми функціонування кластера; аналіз зібраних пропозицій; розроблення регіонального переліку товарів (послуг); формування на основі отриманої інформації планів виробництва товарів (послуг);

– на третьому етапі: розроблення програми забезпечення функціонування системи сертифікатів та професійної відповідності кадрів; забезпечення професійного навчання фахівців, адаптація, координація, соціальна підтримка;

– на четвертому етапі: перетворення, за необхідності, організаційно-правових форм (бізнес-



Рис. 1. Формування соціальних кластерів

Джерело: власна розробка автора

ініціатив, приватних підприємств, стартапів, бізнес-інкубаторів) відповідно до правил та умов функціонування у складі кластеру;

– на п'ятому етапі: модернізація діючого виробництва, забезпечення імпортозаміщення, запуск нового сучасного, якісного і високотехнологічного виробництва, створення нових робочих місць;

– на шостому етапі: моніторинг та аналіз результатів застосування нових товарів на ринку, створення інжинірингового центру;

– на сьомому етапі: подача заявки у державні органи влади до включення соціального кластера в програму підтримки кластерів, підтримка зв'язків з органами влади, науковими установами, бізнесом.

Слід зауважити, що в кожному з перелічених етапів визначальна роль має належати рекрутинговим агентствам, оскільки саме їх гнучкість та мобільність функціонування на ринку праці дають змогу здійснювати постійний моніторинг попиту та пропозицій. За таких умов стає можливим рекомендувати пріоритетні напрями функціонування рекрутингу в кластерних ініціативах:

– сприяння створенню системи управління життєвим циклом проектів: участь у формуванні бізнес-інкубатора – сприяння переходу із бізнес-інкубатора до участі у кластері (інформаційна, організаційна, координаційна спрямованість);

– сприяння модернізації діючої системи виробництва: залучення стартапів, бізнес-акселераторів до інноваційних проектів, поширення їх зв'язків із суміжними видами діяльності;

– активне просування інформації про створення різноманітних лабораторій, пошук інжинірингових центрів, поглиблення взаємодії з ВНЗ та науководослідними та дослідно-конструкторськими установами.

Висновки. Практично всі досліджені регіони України використовують наявний потенціал, поєднаний між бізнесом, наукою та владою, з орієнтацією на швидке повернення вкладеного капіталу. Однак розвиток відносин із банківським сектором, закладами освіти, елементами ринкової інфраструктури

не завжди призводили до отримання позитивних результатів партнерства у кластерах. Незважаючи на суттєві переваги кластерів, в Україні їх розвиток не отримав суттєвого розвитку, що акцентує увагу на необхідності перегляду управлінських підходів.

Соціальна значущість кластерної політики зумовлює доцільність перегляду програм регіонального розвитку. Нові тенденції в системі регіонального управління стають запорукою формування економіки відкритого типу. Це якісно впливає на поширення стосунків між малим, середнім та великим бізнесом, суспільством, владою, наукою. Модернізація правил і процедур підтримки соціальної сфери стає поштовхом для залучення незалежних рекрутингових агентств у кластерні ініціативи. Застосування новітніх інструментів управління на мікрота мезорівнях стають запорукою комплексного дослідження кон'юнктури регіонального ринку, задоволення попиту та пропозиції на ринку праці, отримання соціальних ефектів, підвищення конкурентоспроможного рівня. Разом із цим формується можливість зіставлення та моніторингу соціального рівня територій.

Новітня практика залучення рекрутингових агентств до формування соціальних кластерів, має передбачати вироблення моделей управління, адаптованих до умов мінливого суспільства, а саме: проведення сумісного моніторингу дієвих програм стажування, поширення знань та інформаційної підтримки учасників кластеру; розроблення програм, що орієнтовані на підвищення лояльності персоналу у кластерах; здійснення постійного пошуку інноваційних методів роботи; розроблення та реалізація програм управління репутаційних ризиком; оцінку та впровадження пропозицій стейкхолдерів у діяльність соціальних кластерів; сприяння мінімізації загроз нормативного регулювання та законодавчих обмежень; підвищення ймовірності найму найкращого персоналу у склад кластеру. Саме ці аспекти стають запорукою отримання позитивних соціальних ефектів кластерів.

Список літератури:

1. Фінагіна О.В. Кластери в системі стратегії і тактики розвитку регіону : [монографія] / О.В. Фінагіна, Л.В. Батченко, А.В. Гуренко та ін. – Донецьк : ВІК, 2013. – 287 с.
2. Гуренко А.В. Роль та місце ринкової інфраструктури у формуванні кластерів / А.В. Гуренко // Часопис економічних реформ. – 2013. – С. 52–58.
3. Об'єднання українських регіональних кластерів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ucluster.org/universitet/klastery-ukraina/>.
4. Варналій З.С. Державна регіональна політика України: особливості та стратегічні пріоритети : [монографія] / З.С. Варналій. – К. : НІСД, 2007. – 820 с.
5. Дубіщев В.П. Моделювання процесів економічного зростання й розподілу капіталовкладень на регіональному рівні / В.П. Дубіщев, В.І. Іщук, С.М. Малинський // Актуальні проблеми економіки: наук. зб. ; за ред. І.Т. Ткачук. – 2009. – Вип. V. – Т. 1. – С. 20–28.
6. Портер М.Е. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов / М.Е. Портер ; пер. с англ. И. Минервина ; науч. ред. О. Нижельская ; 2-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 454 с.
7. Краснова Л.В. Социальный кластер как морфема коллективизма / Л.В. Краснова // Актуальные инновационные исследования: наука и практика. – 2009. – 234 с.