

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ РЕКРУТИНГОВИХ АГЕНСТВ

Сьогодні цифровізація стає невід’ємним складником сучасних бізнес-процесів у різних галузях суспільної діяльності. Рекрутингові агентства, які надають професійні послуги з пошуку та підбору персоналу на ринку праці, також активно впроваджують новітні технології для підвищення ефективності своєї діяльності та забезпечення потреб роботодавців у трудових ресурсах.

Динамічний процес управління персоналом трансформується внаслідок застосування цифрових технологій, які автоматизують великий обсяг роботи рекрутингових агентств. Використання сучасних інформаційних технологій значно знижує витрати на пошук кадрів, мінімізує суб’єктивний фактор у процесі відбору кандидатів та загалом підвищує ефективність роботи компаній.

Технології рекрутингу охоплюють різноманітні інструменти та платформи, зокрема такі, як: вебсайти вакансій, робочі портали, соціальні мережі, аналітичні системи та програмне забезпечення для автоматизації рекрутингових процесів. Вони дозволяють «розміщувати вакансії, отримувати резюме кандидатів, проводити онлайн-співбесіди та оцінювати навички та кваліфікацію кандидатів» [1, с. 297].

Варто наголосити на тому, що технологічні засоби для автоматизації та цифровізації роботи рекрутингової компанії можна умовно розділити на дві основні категорії:

1) ті, що націлені на прискорення процесу рекрутингу, ефективно управління великими обсягами роботи та забезпечення контролю за його результативністю;

2) ті, які спрямовані на автоматизацію рутинних завдань, що дозволяє звільнити рекрутерів від трудомістких і повторюваних операцій.

Автоматизовані системи відстеження кандидатів, відеоінтерв'ю, онлайн-чати та мобільні додатки підвищують гнучкість рекрутингового процесу, забезпечуючи дистанційну взаємодію рекрутерів із кандидатами. Зазначені інструменти сприяють оптимізації процесу рекрутингу, підвищують його гнучкість та ефективність завдяки автоматизації окремих етапів. Зокрема, автоматизовані системи відстеження кандидатів здійснюють попередній аналіз резюме і відбір релевантних претендентів, знижуючи суб'єктивність оцінок. Відеоінтерв'ю дозволяють дистанційно оцінювати кандидатів, а онлайн-чати та мобільні додатки забезпечують оперативну комунікацію та персоналізований підхід в основних етапах професійного підбору персоналу.

До цифрових технологій для автоматизації рутинних операцій також належать: роботизовані чат-боти, які автоматизують комунікацію та первинний відбір кандидатів; штучний інтелект – для швидкого аналізу резюме; а також предикативна аналітика, що оцінює відповідність кандидата релевантній посаді на основі попереднього досвіду та поведінкових характеристик.

Із-поміж технологій, що впливають на рекрутинг, варто виділити: гейміфікацію (ігрові елементи), віртуальну та доповнену реальність, а також пошук релевантних кандидатів через соціальні мережі.

Гейміфікація додає ігрові елементи у відбір, підвищуючи залученість кандидатів і покращуючи імідж компанії. Наприклад, CleverStaff – українська ІТ-компанія, що розробляє програмне забезпечення для автоматизації рекрутингу, – інтегрувала елементи гейміфікації у свій продукт. Із метою «підвищення мотивації рекрутери компанії отримують нагороди та відзнаки за закриття вакансій та інші професійні досягнення» [4].

Віртуальна та доповнена реальність створюють симуляції для оцінювання навичок у змодельованих робочих ситуаціях. Наприклад, компанія AESTAR надає повний цикл розробки VR/AR рішень – від початкової ідеї до запуску продукту та його подальшої підтримки, які «можна використати для тестування навичок кандидатів у змодельованих робочих умовах» [3].

Соціальні мережі відіграють важливу роль у діяльності рекрутингових агентств, оскільки вони забезпечують прямий доступ до широкого кола кандидатів, спрощують взаємодію з ними та сприяють побудові позитивного іміджу компанії. Наприклад, Values Value – команда експертів із залучення талантів у сфері геймдеву – «активно використовує соціальні мережі для пошуку та залучення спеціалістів» [5].

Сучасні технології оптимізують рекрутинг, скорочуючи витрати часу та ресурсів, підвищуючи ефективність та об'єктивність відбору і покращуючи взаємодію з кандидатами. Цифровізація дає змогу рекрутерам оперативно обробляти велику кількість заявок і підтримувати дистанційну комунікацію, а автоматизація рутинних завдань дозволяє зосередитися на стратегічних аспектах, таких як розвиток бренду роботодавця та покращення якості відбору.

Водночас цифровізація рекрутингу стикається з певними викликами, серед яких необхідність підвищення кваліфікації рекрутерів для роботи з новими інструментами, а також проблеми забезпечення конфіденційності даних кандидатів під час відбору за допомогою технологій штучного інтелекту.

Крім того, впровадження нових технологій потребує значних фінансових витрат, що може бути викликом для невеликих рекрутингових агентств.

Отже, сучасна цифрова трансформація значно вплинула на систему управління персоналом, відкрила нові можливості та виклики. Беззаперечно, управління персоналом та автоматизація бізнес-процесів стає ключовим стратегічним пріоритетом, що визначає умови довготермінового зростання та успіху.

Використання інструментів цифрової трансформації у сфері рекрутингу «значно розширюють сферу можливостей для професіоналів, які працюють у сфері пошуку та підбору персоналу» [2, с. 112].

Загалом, впровадження інструментів штучного інтелекту, предикативної аналітики та VR/AR-технологій дозволяє агентствам адаптуватися до нових реалій ринку праці, досягати значної економії часу та зусиль, а також підвищувати якість взаємодії з кандидатами та ефективність відбору.

Джерела та література

1. Бублик М., Копач Т. Технології рекрутингу працівників як інструмент управління людським капіталом. *Економічний аналіз*. 2023. Том 33. № 1. С.296–304.
2. Скібська К., Коновалова В. Цифровізація віддаленого рекрутингу персоналу. *Галицький економічний вісник*. 2024. Том 86. № 1. С. 107–114.
3. *Aestar*: вебсайт. URL: <https://aestar.tech/> (дата звернення: 01.11.2024).
4. *CleverStaff* реалізувала гейміфікований софт для рекрутерів. *Ain*: вебсайт. URL: <https://ain.ua/2022/08/04/ukrayinska-it-kompaniya-cleverstaff-realizovala-gejmifikovanyj-soft-dlya-rekruteriv/> (дата звернення: 01.11.2024).
5. *ValuesValue*: вебсайт. URL: <https://valuesvalue.com/uk/> (дата звернення: 01.11.2024).

Максим Щербак

Науковий керівник – д.філос.н., проф. Кравченко П.А.

м. Полтава

PR ЯК СУЧАСНА ФОРМА СОЦІАЛЬНОЇ АНТРОПОЛОГІЇ

Сучасна епоха глобалізації та цифрових технологій суттєво змінює підходи до комунікацій у суспільстві. PR (public relations) вже давно вийшов за межі традиційного розуміння як інструмент управління репутацією та інформаційними потоками. Сьогодні PR стає своєрідною формою соціальної антропології, досліджуючи не лише поведінку та потреби аудиторії, а й більш глибокі культурні, соціальні та психологічні аспекти суспільства.

У XXI столітті діяльність PR експертів стала однією з найпопулярніших рушійних сил суспільства. Небагато суспільних інститутів могутніші за практику зв'язків з громадськістю, особливо в поєднанні з соціальними медіа: Facebook і Twitter, Instagram і Snapchat, миттєві повідомлення, електронна пошта, мобільний телефон, блоги, вікі-сторінки, веб-кастинг, RSS-канали та всі інші новітні технології Всесвітньої павутини [2, с.96].