

Міністерство освіти і науки України
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

Тези

**77-ї наукової конференції професорів,
викладачів, наукових працівників,
аспірантів та студентів університету**

ТОМ 2

16 травня – 22 травня 2025 р.

2. Про захист персональних даних: Закон України 22.05.2003 №2297-VI (редакція від 01.01.2024): станом на 12 лютого 2025 року. URL: [https:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text) (дата звернення: 05.05.2025).

3. Про Національний архівний фонд і архівні установи: Закон України 24.12.1993 №15 (редакція від 21.06.2024): станом на 01 січня 2025 року. URL: [https:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/3814-12#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3814-12#Text) (дата звернення: 05.05.2025).

4. Климчук О. Законодавче забезпечення архівного зберігання електронних документів в Україні. Студії з архівної справи та документознавства. 2015. Т. 22-23. С. 26–33.

УДК 316.722:2]-028.78

*А. В. Мусієнко, студентка групи 401-ГД
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
Науковий керівник – д.філос.н., доцент Г.І. Савонова*

МОДЕРНІЗАЦІЯ ТА ЦИФРОВІ ТЕНДЕНЦІЇ В ГАЛУЗІ РЕКРУТИНГУ

Актуальність проблеми. У сучасному світі, де цифрові технології стрімко проникають в усі сфери діяльності, галузь рекрутингу переживає глибоку трансформацію. Зміна форматів роботи, зокрема поширення дистанційної та гібридної зайнятості, посилює конкуренцію за кваліфіковані кадри й висуває нові вимоги до процесів підбору персоналу.

Сучасні цифрові інструменти — системи штучного інтелекту, аналітика великих даних, мобільні платформи, соціальні мережі та відеорекрутинг — не лише підвищують ефективність пошуку і відбору кандидатів, а й змінюють саму природу взаємодії між роботодавцем і претендентом. Проте впровадження новітніх технологій супроводжується і низкою викликів: етичні питання використання ШІ, захист персональних даних, цифрова нерівність серед кандидатів. Саме тому дослідження процесів модернізації та цифрових тенденцій у рекрутингу є надзвичайно актуальним для формування ефективних, етичних і конкурентоспроможних стратегій управління персоналом у сучасних організаціях.

Тож мета дослідження – аналіз сучасних цифрових тенденцій у сфері рекрутингу та оцінка їхнього впливу на ефективність процесу підбору персоналу. Дослідження також спрямоване на виявлення переваг і ризиків, пов'язаних із впровадженням цифрових технологій у рекрутингову

діяльність, а також на розробку рекомендацій щодо оптимізації процесів залучення та відбору кандидатів в умовах цифрової трансформації.

Діяльність будь-якої організації неминуче передбачає формування та укомплектування кадрового складу. Сучасна концепція рекрутингу на підприємстві має бути орієнтована на своєчасне забезпечення організації висококваліфікованими працівниками. Процес залучення нових співробітників спрямований не лише на підтримку нормального режиму функціонування, але й формує основу для майбутніх досягнень та сталого розвитку організації.

Рекрутинг є перманентним, методично обґрунтованим, багатоетапним та багатограним процесом реалізації етапів, які, загалом, спрямовані на наймання, відбирання, оцінку, розподіл та адаптацію кадрів.

Початковий етап рекрутингу включає аналіз вакансії з урахуванням функціональних обов'язків, вимог до кваліфікації та умов праці. На цьому етапі визначаються критерії добору, формуються вимоги до кандидатів і обираються канали пошуку. Також передбачено встановлення первинного контакту з претендентами та отримання базової інформації для попередньої оцінки. Далі здійснюється комплексна оцінка професійних та особистісних характеристик кандидатів з метою виявлення найбільш відповідного претендента. Відбір ґрунтується на зіставленні профілю здобувача з вимогами посади та ціннісними орієнтирами організації[1].

На думку сучасних науковців і практиків, людський капітал виступає рушійною силою будь-якого підприємства, тому помилки, допущені під час підбору персоналу, мають значні негативні наслідки. Відповідно, залучення персоналу є ключовим елементом системи управління людськими ресурсами організації.

Поступове впровадження у бізнес-процеси передових методів та підходів управління людськими ресурсами піддається цифровій трансформації. Цифрову трансформацію розглядають як процес інтеграції цифрових технологій у всі бізнес-процеси організації, який передбачає суттєві зміни у системі управління персоналом та має відповідну структуру, яка складається з визначених підсистем.

Необхідно знати, що на етапі переходу до цифрової економіки утрадиційну модель управління вводять технології штучного інтелекту, HR-та прогнозної аналітики, інструменти роботи з великими масивами даних, машинне навчання; роботизують та автоматизують процеси управління персоналом, що, своєю чергою, вимагає від фахівців освоєння нових ключових навичок.

Насамперед слід розуміти, що в рекрутингу існує ряд рутинних процесів, автоматизація яких приносить суттєві економічні вигоди. Розглянемо більш детально основні операції підбору, які підлягають частковій або повній автоматизації[2]:

1. Перенесення резюме з пошти / спеціалізованих сайтів / соціальних мереж у свою базу. Використання онлайн-сервісів полегшує роботу спеціаліста та забезпечує імпорту резюме з різних джерел у єдину базу, унеможливаючи створення дублікатів. Інформація щодо кандидатів сортується за ключовими критеріями, а саме: освіта, досвід роботи, ключові навички тощо.

2. Пошук кандидата з бази. Швидкий пошук резюме відповідно до заданих параметрів і гнучка система фільтрів.

3. Запрошення на співбесіду. При масовому підборі значно скоротити час рекрутера дозволяє використання шаблону, в який вводиться ключова інформація: ім'я кандидата, дата та місце зустрічі. Система вже сама доповнює лист і відправляє його претенденту на адресу, знайдену за базою.

4. Формування календаря подій. Вся інформація про призначені зустрічі та нагадування автоматично заноситься до календаря. За бажання можна синхронізувати календар зі смартфоном для того, щоб оповіщення про події приходили на телефон або пошту.

5. Отримання зворотного зв'язку щодо кандидатів. Під кожним резюме рекрутери та менеджери можуть залишати коментарі щодо конкретного кандидата. Такий швидкий зворотний зв'язок дозволить уникнути ризику помилок у листах, файлах.

6. Повідомлення про відмову або пропозиція роботи. Для того, щоб HR-бренд компанії на ринку залишався на високому рівні, компаніям слід пропонувати зворотний зв'язок кандидатам навіть у разі відмови.

7. Складання звітів. Для керівництва потрібні звіти про виконану роботу для того, щоб переконатися у результативності роботи HR-відділу.

Сервіс для автоматизації рекрутингу допоможе скласти відповідні звіти у вигляді графіків та діаграм.

Класична реалізація процесу рекрутингу містить велику кількість рутинних операцій та повторюваних завдань, які доцільно автоматизувати, тобто перетворити класичний підбір кадрів у цифрову форму.

Варто зазначити, що застосування компаніями цифрових технологій дозволяє: зменшити тимчасові та фінансові витрати на рекрутинг; збільшити базу претендентів; зменшити витрати на рекрутерів.

Аналіз ефективності впровадження цифрових технологій у процес управління людськими ресурсами виявив напрями, у яких автоматизація повністю виправдала очікування фахівців. Такими напрямками стали: відправлення повідомлень кандидатам, аналітика з добору кадрів, ранжування резюме та пошук кандидатів.

Відповідно до даних сучасних досліджень, цифровий рекрутинг – це сукупність функцій суб'єктів (HR-спеціаліст, кандидат на посаду) та

об'єктів (HR-портал, інтернет-ресурси, чат-бот) системи підбору персоналу, які дозволяють у короткі терміни, з найменшими зусиллями та витратами закрити вакансію (знаходити робоче місце)[1].

Слід підкреслити, що в умовах цифрової трансформації сучасних організацій рекрутинг персоналу зазнав суттєвих змін, які обумовлені застосуванням цифрових інструментів як інноваційного методу підбору персоналу. До основних факторів, які слід враховувати під час розгляду питання, пов'язаного з цифровізацією підбору та відбору персоналу в організації, належать: чисельність персоналу, плинність кадрів, імплементація технологій рекрутингу персоналу, термін закриття вакансій, витрати на придбання та використання цифрових інструментів. При цьому для оцінки ефективності рекрутингу персоналу можуть бути використані такі метрики: якість і вартість наймання, рекрутингові метрики результативності, час заповнення вакансії, показники прийнятих пропозицій тощо[3].

Висновок. Отже, рекрутинг – це сукупність дій, спрямованих на пошук та визначення осіб, які за своїми професійними, психологічними, фізіологічними характеристиками відповідають посаді (вимогам замовника). Цифровий рекрутинг, який об'єднує хмарні технології, мобільні програми, соціальні мережі та аналітичні програми, є спеціалізованою платформою для покращення роботи співробітників компаній.

Література:

1. Базалійська Н. П., Кошонько О. В. Рекрутинг як інноваційна технологія формування персоналу на промисловому підприємстві за сучасних умов господарювання. Вісник Хмельницького національного університету. 2020. № 4. Т. 1. С. 22–30.
2. Герасимова В.О., Чирва В.С. Інноваційні методи рекрутингу в сучасних умовах. Економічний науково-практичний журнал. 2018. № 27. С. 82–86.
3. Дерван Б., Лопушняк Г. Поняття рекрутинг, ефективність рекрутингу та показники ефективності процесу рекрутингу. Молодий вчений. 2023. № 3 (115). С. 106–109.