

Секція «HR-ЕКОНОМІКА: НОВІТНІ КОНСТРУКТИ І ТРЕНДИ»

ВОНБЕРГ Тетяна,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
СЕРГІЙЧУК Оксана,
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
ОП «Менеджмент персоналу»,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ТРЕНДИ РОЗВИТКУ РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ

Розвиток рекрутингу персоналу в сучасних умовах набуває стратегічного значення для організацій, що прагнуть досягти конкурентних переваг на ринку праці. Протягом останніх років спостерігається суттєва трансформація методів пошуку та відбору кандидатів, що очевидно впливає й на ефективність управління людським потенціалом. Зокрема, діджиталізація процесів, інтеграція сучасних інформаційних технологій, використання алгоритмів штучного інтелекту та аналітики даних стали основними чинниками, що визначають сучасні тенденції розвитку рекрутингу персоналу сьогодні. У цьому контексті вітчизняні та зарубіжні науковці підкреслюють зростаючу роль інноваційних підходів, які спрямовані на оптимізацію процесів добору кандидатів, зменшення часових витрат та підвищення точності оцінювання кандидатів на вакантні посади [1, с. 117].

В умовах глобалізації ринку праці, невпинного зростання щоденного обсягу інформації для опрацювання, особливу увагу приділяють платформам для онлайн-рекрутингу, соціальним мережам, спеціалізованим ресурсам та мобільним додаткам – все це дозволяє ефективно здійснювати пошук фахівців у різних галузях. Як справедливо підкреслює К. О. Скібська, застосування діджитал-інновацій сприяє оптимізації рекрутингових процесів, забезпечуючи доступ до розширеної бази кандидатів, що підтверджується використанням сучасних аналітичних інструментів, автоматизованих систем відбору та алгоритмів прогнозування [1, с. 117]. Це дозволяє не лише підвищити якість добору персоналу, а й знизити витрати на рекрутингові кампанії, спрямовані на заповнення вакансій у висококонкурентних секторах.

Варто окремо звернути увагу на зовнішній рекрутинг, який набуває актуальності у контексті пошуку спеціалістів з унікальними компетенціями. Дослідники І. М. Дашко та Л. В. Михайліченко підкреслюють, що зовнішній рекрутинг пов'язаний зі специфічними викликами, ключовими серед яких є питання сумісності корпоративної культури та адаптації нових працівників до

внутрішніх процесів організації [2]. Наразі сучасні підходи до зовнішнього добору персоналу вимагають розробки інтегрованих стратегій, які поєднують традиційні методи пошуку з використанням цифрових технологій, аналітичних платформ та систем автоматизованого відбору. Такий комплексний підхід дозволяє не лише розширити коло кандидатів, а й мінімізувати ризики неправильного відбору за рахунок використання об'єктивних критеріїв оцінювання. В той же час, використання аналітичних моделей дозволяє виявляти закономірності у поведінці кандидатів, прогнозувати їхню ефективність та адаптаційний потенціал, що значно покращує якість прийнятих рішень під час добору персоналу [3]. Враховуючи сучасні наукові доробки як вітчизняних, так і зарубіжних вчених-дослідників, на наш погляд, серед основних трендів розвитку рекрутингу персоналу варто виділити наступні:

- застосування алгоритмів штучного інтелекту для автоматизації аналізу резюме та оцінювання компетенцій кандидатів на вакантні посади;
- розвиток онлайн-платформ для відбору, що дозволяють проводити віртуальні співбесіди та інтегрувати інструменти відео-конференцій;
- використання аналітики даних для оптимізації процесів рекрутингу та прогнозування майбутніх потреб організацій;
- активне впровадження мобільних рішень, що забезпечують оперативний доступ до інформації про вакансії та дозволяють кандидатам оперативно подавати свої заявки.

Водночас, трансформація рекрутингових процесів супроводжується появою нових викликів, зокрема, необхідністю забезпечення високої якості даних, конфіденційності інформації та дотримання етичних норм при використанні цифрових технологій. Наукові дослідження вказують на те, що інтеграція інноваційних рішень у рекрутинг може призвести до виникнення феномену «алгоритмічного упередження», коли автоматизовані системи відбору демонструють певну схильність до дискримінації певних груп кандидатів. Тому питання впровадження відповідних етичних стандартів та нормативних положень набуває особливої актуальності у сучасних умовах розвитку ринку праці.

У сучасному світі рекрутингу простежується стійка тенденція до зниження значущості традиційних методів пошуку кандидатів та зростання ролі цифрових технологій у рекрутингових процесах. До того ж в умовах жорсткої конкуренції за висококваліфіковані кадри організації змушені демонструвати гнучкість і здатність до швидкої адаптації, що зумовлює необхідність комплексного, стратегічно орієнтованого підходу до управління процесом добору персоналу. Такий підхід виступає визначальним чинником забезпечення стабільного функціонування та конкурентоспроможності підприємств. Практичний досвід провідних компаній, а також результати сучасних наукових досліджень засвідчують позитивний вплив цифрової трансформації на якість оцінювання кандидатів, ефективність рекрутингових кампаній та загальну результативність кадрової політики. Відтак, імплементація інноваційних технологій у сферу рекрутингу розглядається не лише як актуальний виклик, а як об'єктивна

необхідність для забезпечення стійкого розвитку організацій в умовах динамічного та конкурентного середовища.

У довгостроковій перспективі розвиток рекрутингових практик пов'язується з активним впровадженням технологій віртуальної та доповненої реальності, що відкриває нові можливості для формування інтерактивного, динамічного середовища оцінювання кандидатів. Зазначений напрямок розвитку сприяє підвищенню точності й об'єктивності прийняття рішень у процесі добору персоналу. Одночасно з цим, особливої актуальності набуває подальше вдосконалення систем аналітики даних, що, з одного боку, уможливорює прогнозування тенденцій розвитку ринку праці, а з іншого – забезпечує гнучкість та адаптивність рекрутингових стратегій до змін зовнішнього середовища. Стратегія, орієнтована на безперервну оптимізацію процесів добору персоналу із застосуванням інноваційних цифрових інструментів, виступає концептуально значущим чинником забезпечення стійкого функціонування й розвитку організацій в умовах цифрової трансформації соціально-економічного простору.

Узагальнюючи сучасні тенденції розвитку рекрутингових процесів, слід констатувати наявність глибинних трансформацій у структурній організації та механізмах добору персоналу. Інтеграція цифрових технологій, широке впровадження автоматизованих рішень, застосування алгоритмів штучного інтелекту, а також використання сучасних підходів до аналітики даних формують нову парадигму функціонування рекрутингового середовища. Проведені наукові дослідження засвідчують ефективність означених інноваційних практик та демонструють їхній потенціал у контексті подальшої еволюції системи управління людськими ресурсами. Таким чином, системне запровадження інновацій у сферу підбору персоналу постає як стратегічно важливий чинник підвищення організаційної конкурентоспроможності, що підтверджується як емпіричними даними, так і результатами теоретико-методологічних досліджень.

Список джерел

1. Скібська К. О. Використання інструментів штучного інтелекту в рекрутингу. *Галицький економічний вісник*. 2023. Т. 83. № 4. С. 114–121. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2023.04.114.

2. Дашко І., Михайліченко Л. Особливості застосування рекрутингу в системі управління персоналом підприємства. *Економіка та суспільство*. 2024. № 61. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-142>.

3. Вонберг Т. В., Дмитрук С. М., Крочак В. С. Сучасні практики добору персоналу: аналіз тенденцій розвитку. *Економіка та суспільство*. 2023. № 52. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-66>.