

Даниленко О.А.,

к.е.н., доцент,

Ліпухіна М. О.,

здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ТРАНСФОРМАЦІЯ РЕКРУТИНГУ В ЦИФРОВУ ЕПОХУ: НОВІ МОЖЛИВОСТІ ТА ВИКЛИКИ

Сучасний ринок праці перебуває під впливом глобалізації цифрової інформації, що значно змінює підхід до управління людськими ресурсами. Значних змін зазнає сфера рекрутингу, де інноваційні технології витісняють традиційні методи пошуку, відбору та наймання персоналу. Сучасні дослідження показують, що цифровізація не лише оптимізує HR-процеси, але й створює нові можливості для компаній у пошуку необхідних кандидатів [4].

Впровадження штучного інтелекту (ШІ) в рекрутинг суттєво розширює можливості HR-фахівців. ШІ успішно застосовується для розміщення на просування вакансій на job-порталах, пошуку кандидатів, скринінгу резюме, проведення інтерв'ю та оцінки особистісних якостей претендентів. Перевагами алгоритмів ШІ є те, він здатний самостійно аналізувати дані, оцінювати кандидатів та прогнозувати їхню продуктивність на майбутній посаді [5].

Основні переваги цифровізації рекрутингу узагальнено за літературними джерелами [1-5], до яких можна віднести:

- автоматизацію рутинних процесів, що надає можливість HR-спеціалістам зосередитись на стратегічних аспектах пошуку та відбору персоналу;
- суттєве розширення доступу до потенційних кандидатів. Дослідження показують, що 48% HR-фахівців відзначили покращення охоплення претендентів завдяки цифровим платформам [1];
- вдосконалення процесу скринінгу кандидатів. Приблизно 40% респондентів стверджують, що цифрові платформи значно покращили можливості аналізу резюме [2];
- покращення комунікації з кандидатами. Автоматизація сповіщень та чат-боти забезпечують швидкий зворотній зв'язок, що поліпшує процес відбору [1];

- скорочення термінів наймання. Цифрові інструменти дають змогу скоротити тривалість пошуку та відбору персоналу з місяців до тижнів або навіть днів [3].

Системи управління кандидатами (ATS) стали невід'ємною частиною сучасного рекрутингу. Вони дозволяють ефективно керувати базами даних кандидатів, відстежуючи їхній статус на різних етапах рекрутингу та спрощувати комунікацію. ATS також автоматизують процес створення вакансій, прийому заявок та сортування резюме, що значно скорочує час на адміністративні завдання [2].

Хоча цей метод має багато переваг, компанії все ж стикаються з певними викликами:

- використання застарілих даних може знизити точність відбору та створювати ризики для справедливості процесу добору;
- зберігання даних кандидатів без їхньої згоди суперечить етичним нормам та регуляторним вимогам, зокрема GDPR;
- великі витрати на впровадження технологій та необхідність у кваліфікованому персоналі для їх управління;
- ризики упереджень при використанні асинхронних відеоінтерв'ю (AVI) через технічні фактори, такі як якість запису чи освітлення;
- існує ризик переоцінки або недооцінки людського фактору в процесі цифровізації рекрутингу [узагальнено за: 2].

Важливо зазначити, що цифровізація рекрутингових процесів є невід'ємною частиною масштабної трансформації системи управління людськими ресурсами. Використання освітніх онлайн платформ, зокрема інструментів машинного навчання, вебінарів та мобільних додатків, сприяє розробці персоналізованих програм професійного розвитку співробітників. Крім того, системи моніторингу продуктивності в режимі реального часу забезпечують можливість отримання об'єктивних даних та аналізу ефективності роботи персоналу та формуванні якісного зворотного зв'язку [3].

Таким чином, цифрова трансформація рекрутингових підходів відкриває перед організаціями нові перспективи щодо пошуку й інтеграції талантів.

Водночас цей процес вимагає систематичного підходу до вирішення низки етичних, технічних та організаційних викликів. Подальший прогрес у розробці технологій штучного інтелекту та машинного навчання надасть нові можливості для оптимізації механізмів наймання персоналу, в той час регулярний аналіз ефективності цифрових платформ дозволить своєчасно адаптувати їх до динамічних змін на ринку праці.

Список використаних джерел

1. Jain, M., & Pandey, N. (2024). The impact of digital platforms on effective and efficient recruitment practices in organisations. *International Journal of Multidisciplinary Research in Science, Engineering and Technology*, 7(05), 10283–10288. <https://doi.org/10.15680/ijmrset.2024.0705113>
2. Koivunen, S., Kinnunen, J., & Harjumaa, L. (2023). Pitfalls and tensions in digitalizing talent acquisition: an analysis of HRM professionals' considerations related to digital ethics. *Interacting with Computers*. <https://doi.org/10.1093/iwc/iwad018>
3. Puspita, S. R. A. (2024). The influence of digital technology on human resource management practice. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*, 1(1), 108–115. <https://doi.org/10.62207/4d99e676>
4. Кравчук, О. І., Варіс, І. О., & Рубель, К. О. (2024). Цифровізація менеджменту персоналу: концептуальні аспекти та тенденції. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*, (12). <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-12-07-04>
5. Кравчук, О. І., Варіс, І. О., & Перкова, М. В. (2023). Сучасні практики використання штучного інтелекту для цифровізації рекрутингу. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*, (8). <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-8-04-06>