
УДК 005.95/.96:(004.4+331.53)

Кравчук О.І.

*кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,*

Коновалова В.Ю.

*здобувач вищої освіти
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Нові умови, створені пандемією COVID-19 та повномасштабним вторгненням Росії, майже повністю змінили реалізацію багатьох бізнес-процесів менеджменту персоналу, зокрема добору персоналу. Сьогодні використання віртуальних комунікацій впливає на успішність реалізації процесу добору персоналу працівників, порівняно з традиційними способами. За даними Workable, майже дві третини компаній у всьому світі працюють дистанційно з моменту початку пандемії, а близько третини – частково дистанційно, приблизно для 71% компаній віддалена робота стала нормою майбутнього [1]. В Україні наразі теж багато підприємств перейшли на віддалений формат праці. Зокрема, за даними Rabota.ua більше 20 %¹ мають дистанційний чи гібридний характер [2]. Тож, за даних умов, цифровізація добору персоналу – радше необхідність, продиктована часом, ніж віяння модних тенденцій.

На сучасному ринку технологій відібрати оптимальні з них для реалізації добору персоналу в повній мірі в цифровому середовищі, тобто пошуку та залучення кандидатів на вакантну посаду, їх відбору та проведення співбесід, оцінювання психологічних та професійних якостей, встановлення придатності до виконання посадових обов'язків і завдань, - дуже складне завдання. Різноманітні програмні продукти та цифрові технології, які забезпечують якісний процес добору персоналу мають бути узгоджені з потребами інших функціональних напрямків. Тому, для будь-якої організації дуже важливо обирати ці технології зі знанням базових цілей HR команди.

¹ Прим. автора: із 57 215 зареєстрованих на сайті Rabota.ua вакансій, 6 659 вакансій для віддаленої роботи та 4 988 вакансій для гібридної роботи станом на 18 березня 2023 року.

Програмне забезпечення менеджменту персоналу також дає широкі можливості для цифровізації добору персоналу, які можуть диференціюватися залежно від виду програмного продукту. І набір цифрових інструментів, що можуть бути використані задля досягнення цієї мети, вкрай широкий. Серед цього величезного масиву варто виокремити рекрутингове програмне забезпечення, яке безпосередньо сприяє якісному добору та залученню нових працівників – системи відстеження кандидатів (англ.: Applicant Tracking System, далі – ATS). Це тип HR софту, який використовується для спрощення процесу добору через автоматизацію традиційних рутинних завдань і включення технологій у всі аспекти добору персоналу [3]. ATS служать базою даних претендентів на роботу для рекрутерів. Окремі з них, як наприклад, Eddy, SmartRecruiters, SAP SuccessFactors, JobScore, WebHR тощо, використовують хмарні технології та штучний інтелект для виконання завдань, які раніше виконувалися вручну під час процесу добору персоналу. ATS також може допомогти визначити кваліфікованих кандидатів, безперешкодно полегшити спілкування та налаштувати весь процес добору. Згідно G2 [4], при повній класифікації програмного забезпечення для добору персоналу, крім ATS, варто виділяти програмне забезпечення для скринінгу перед працевлаштуванням, автоматизації добору, залучення талантів, відео інтерв'ю тощо.

Цифровізувати добір персоналу та перенести окремі його процедури чи операції у цифрове середовище можуть допомогти й інші способи. Серед них найпоширенішими та найлегшими у використанні є різноманітні job-сайти, які використовуються для пошуку та залучення кандидатів, як наприклад: Rabota.ua, Work.ua, Jooble.ua, Jobs.ua, Talent.ua, Freelancehunt.ua, OLX тощо. Всі вони активно застосовуються рекрутерами та ресечерами, менеджерами з добору персоналу для пришвидшення пошуку кандидатів на ту чи іншу посаду, адже мають зручний інтерфейс, можливість створити вакансію, зазначити актуальні вимоги до кандидата, встановити фільтри та одразу ознайомитися з резюме людини, що залишила відповідь на відкриту вакансію.

Вже традиційною в Україні стала практика використання соціальних мереж у процесі добору персоналу. Основні напрями їх використання: охоплення якомога більшого пулу кандидатів,

отримання певної інформації чи зворотнього зв'язку від них, полегшення комунікації між роботодавцем та шукачем роботи. Серед найвідоміших – LinkedIn, Glassdoor, Facebook, Twitter, Instagram.

Ще одним перспективним способом цифровізації добору персоналу виступає використання цифрових портфоліо, які містяться в шаблонах для їхнього створення [5]: додатки Google та сайтах (<https://sites.google.com/>; <https://wixsite.com/>; <https://tilda.com/>; <http://behance.net>; <https://canva.com/>; <https://dribbble.com>). Сайти дають змогу зробити впорядкування кандидатів достатньо просто і безкоштовно, але їх створення потребує зусиль та часу, разом з тим допомагає проаналізувати здобутки працівників та відстежувати їх для внутрішньої ротатії. Також портфоліо допомагає в оцінюванні попереднього досвіду роботи працівника та створенні кадрового резерву.

В цілому, цифровізація відкрила безліч нових можливостей у HR сфері. Незалежно від стадії цифрового розвитку організації, управління людьми та ІТ-ресурси займають центральне місце у стратегічних пріоритетах, які визначають умови довгострокового розвитку. Сучасні способи цифровізації добору персоналу значно полегшують роботу та економлять час служб персоналу.

Список використаних джерел:

1. *Workable Survey: The New World of Work*. Workable. 2021. URL : <https://get.workable.com/the-new-world-of-work>
2. *Robota.ua. Робота в Україні, працевлаштування та пошук роботи на robota.ua*. Robota.ua. URL: <https://rabota.ua/ua>.
3. *Applicant Tracking System (ATS): Definition & Top 16*. Eddy. URL : <https://eddy.com/hr-encyclopedia/applicant-tracking-system/>.
4. *Best Recruiting Software in 2023*. G2. URL: <https://www.g2.com/categories/recruiting>
5. *Svatiuk O., Zaharets A., Sytnyk Y. Digitization of managerial work of HR-manager. Management and Entrepreneurship in Ukraine: the stages of formation and problems of development*. 2022. Vol. 2022, no. 2. P. 210–222. URL: <https://doi.org/10.23939/smeu2022.02.210>.