

УДК 005.95/.96:004.9

Домашенко С.В.¹, МIRONЮК С. А.²

¹ доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. БТЕ-0413 НУ «Запорізька політехніка»

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Глобальна пандемія COVID-19 каталізувала фундаментальну трансформацію процесів рекрутингу персоналу, прискоривши перехід від традиційних офісних практик добору до дистанційних цифрових форматів взаємодії з кандидатами. Згідно з дослідженням Global Recruitment Insights and Data, сфера рекрутингу зазнала суттєвого впливу пандемії, що проявляється у тотальному використанні віддаленого добору з тридцятьма трьома відсотками компаній, зменшенні використання офісних приміщень з двадцятьма п'ятьма відсотками організацій, впровадженні дистанційної адаптації персоналу з двадцятьма відсотками суб'єктів господарювання. Цифровізація та віртуалізація рекрутингу змінює сучасні вимоги до програмного забезпечення, створюючи передумови не лише для технологічної модернізації окремих операцій пошуку та відбору, але й для комплексної цифрової трансформації всього процесу залучення та добору персоналу від початкової ідентифікації потреби у персоналі до успішної адаптації новоприйнятих працівників в організаційне середовище.

Сучасні цифрові технології рекрутингу охоплюють широкий спектр інноваційних інструментів, що автоматизують та оптимізують різноманітні етапи процесу добору персоналу. Штучний інтелект забезпечує автоматизацію пошуку джерел залучення кандидатів через аналіз множинних онлайн-платформ, формування широкої бази потенційних працівників з релевантними компетенціями, аналіз резюме для ідентифікації найбільш відповідних кандидатів згідно з вимогами вакансії, сканування виразів обличчя під час відеоінтерв'ю для оцінювання особистісних характеристик та емоційного стану майбутніх працівників. Чат-боти автоматизують комунікацію з кандидатами через цілодобовий текстовий чат без необхідності постійної присутності рекрутера, інтегруються з більшістю сервісів та програмних продуктів для забезпечення багатозадачної роботи, призначають співбесіди відповідно до графіка рекрутерів, висвітлюють актуальні події процесу відбору, аналізують дані про взаємодію з кандидатами у режимі реального часу. Когнітивні чат-боти на основі

штучного інтелекта розуміють природний людський діалог для вирішення складних завдань комунікації, тоді як чат-боти на основі правил автоматизують стандартні процедури планування та інформування кандидатів.

Гейміфікація як інноваційний метод оцінювання компетенцій трансформує процес добору з монотонного тестування у інтерактивний залучаючий досвід, що дозволяє оцінити професійні та особистісні компетенції кандидатів через ігрові механіки на початкових етапах скринінгу та під час фінального оцінювання. Віртуальна та доповнена реальність створюють унікальні можливості для безпечної імітації робочого середовища, детального відтворення робочого місця у реальному часі без фізичної присутності, моделювання практичних ситуацій та професійних квестів, що демонструють весь спектр майбутньої спеціалізації без фізичних загроз та з мінімальними ресурсними витратами організації. Дистанційне інтерв'ю через спеціалізовані платформи забезпечує можливість проведення структурованих співбесід у віддаленому форматі з кандидатами незалежно від їхньої географічної локації, що особливо актуально в умовах глобального пошуку талантів та функціонування географічно розподілених команд. Мобільні додатки надають кандидатам зручність та оперативність взаємодії з потенційними роботодавцями через портативні пристрої, що відповідає сучасним споживчим практикам та очікуванням представників цифрового покоління щодо доступності інформації.

HRM-системи як комплексні платформи автоматизації процесів менеджменту персоналу інтегрують функціонал рекрутингу з іншими HR-процесами, створюючи єдине інформаційне середовище. Oracle Human Capital Management забезпечує модуль добору з можливостями залучення талантів через HR-маркетинг, комплексної автоматизації, багаторівневого оцінювання, персоналізованих порталів. Hurma System як українська розробка поєднує рекрутинг, управління персоналом та OKR, охоплюючи всі етапи від відкриття вакансії до адаптації, включаючи парсинг резюме, автоматизовані відповіді, публікацію на job-порталах, аналітику ефективності каналів рекрутингу, управління бюджетом на добір. BambooHR спеціалізується на рішеннях для малого та середнього бізнесу з функціоналом упорядкування інформації про кандидатів, своєчасного спілкування, автоматизованих шаблонів листів, звітів та аналітики часу добору. Workable орієнтується на потужний пошуковий функціонал з публікацією вакансій одночасно на двісті платформ, рекомендаціями кандидатів за допомогою штучного інтелекта, активним залученням пасивних кандидатів, мобільним рекрутингом, автоматизацією планування. Personio як німецька система охоплює процеси від пошуку кандидата до розрахунку заробітної плати з централізованою архівацією документів.

Емпіричне дослідження практики використання цифрових технологій рекрутингу у сімдесяти трьох українських компаніях виявило високий рівень проникнення цифрових інструментів у практику добору. Сімдесят три цілих шість десятих відсотка респондентів зазначили часте використання цифрових технологій, двадцять цілих вісім десятих відсотка мають нечастий досвід застосування, лише п'ять цілих сім десятих відсотка не застосовують цифрові технології у практиці рекрутингу. Найпоширенішими цифровими інструментами є соціальні мережі з дев'яносто чотирма цілими трьома десятими відсотками використання, job-сайти з сімдесятьма сімома цілими чотирма десятими відсотками, відео-інтерв'ю з п'ятдесятьма вісьмома цілими п'ятьма десятими відсотками, чат-боти з вісімнадцятьма цілими дев'ятьма десятими відсотками. Менше поширення мають системи відстеження кандидатів, спільноти в месенджерах, CRM-системи для управління взаємодією. Штучний інтелект використовують лише сім цілих п'ять десятих відсотка респондентів, віртуальну та доповнену реальність п'ять цілих сім десятих відсотка, що свідчить про недостатню обізнаність більшості організацій щодо переваг впровадження цих передових технологій у процес добору персоналу.

Серед HRM-систем на українському ринку найбільшу популярність серед практикуючих рекрутерів демонструють Hurma та Oracle HCM, які визнані ефективними більшістю опитаних фахівців з добору персоналу. П'ятнадцять відсотків респондентів віддали перевагу Workable як основному інструменту автоматизації рекрутингу, шість відсотків обрали BambooHR, лише два відсотки використовують Personio у своїй практичній діяльності. Критерії вибору оптимальної системи автоматизації включають можливість комплексної автоматизації всіх процесів рекрутингу від пошуку до адаптації, функціональну повноту та достатність для покриття всіх потреб процесу добору, доступність в освоєнні для користувачів з різним рівнем технічної підготовки, забезпечення безпеки персональних даних кандидатів, можливість інтеграції з іншими програмними продуктами організації, наявність зручного інтерфейсу з підтримкою української мови, відповідність вартості функціоналу та бюджетним можливостям організації.

Український контекст цифровізації рекрутингу характеризується унікальним поєднанням викликів та можливостей. Воєнні умови прискорили впровадження дистанційних форматів як єдино можливих, стимулювали розвиток віртуальної адаптації, актуалізували важливість мобільних рішень. Масова міграція та внутрішнє переміщення розширили географію пошуку талантів, зробили критично важливими цифрові канали. Дефіцит кваліфікованих кадрів підвищує значущість ефективних технологій для мінімізації часу закриття вакансій. Розвиток локального ринку HRM-систем створює можливості для впровадження рішень, адаптованих до специфіки

українського законодавства, бізнес-практик, мовних вимог. Напрямами подальших досліджень мають стати методичні основи реінжинірингу процесу рекрутингу перед його автоматизацією для забезпечення максимальної ефективності цифрової трансформації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Вонберг Т. В., Головка А. А. Рекрутинг персоналу в епоху диджиталізації. *Бізнес Інформ*. 2020. № 6. С. 313–318.
2. Кравчук О., Варіс І., Заривних К. Цифрові технології менеджменту персоналу: тенденції та виклики в умовах пандемії COVID-19. *Економіка та суспільство*. 2021. № 26.