

УДК 331.005.95/96:004

Ябченко О.С.<sup>1</sup>, Домашенко С.В.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> студ. гр. БТЕ-0213 НУ «Запорізька політехніка»

<sup>2</sup> канд. фіз.-мат. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

## **ЕЛЕКТРОННИЙ РЕКРУТИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ**

В умовах сучасного розвитку суспільства, що характеризується стрімкою цифровізацією та трансформацією ринку праці, особливої актуальності набуває вдосконалення підходів до управління персоналом. Одним із ключових напрямів цих змін є впровадження електронного рекрутингу як ефективного інструменту пошуку, відбору та залучення працівників. Використання цифрових технологій у рекрутингових процесах сприяє підвищенню швидкості, точності та результативності прийняття кадрових рішень, що забезпечує конкурентоспроможність організації в умовах динамічного середовища [1, с. 30-34].

Спираючись на сучасні підходи до трактування поняття «цифровізація», її можна визначити як процес переходу організації до нових моделей мислення та діяльності. Він ґрунтується на використанні цифрових, мобільних і соціальних технологій. Цифровізація передбачає трансформацію управлінських підходів і зміну систем мотивації. Вона також сприяє впровадженню інноваційних бізнес-моделей, що відповідають вимогам сучасного середовища.

Цифровізація стала ключовим фактором розвитку сучасних організацій, значно впливаючи на всі аспекти їхньої діяльності, зокрема на управління персоналом. Вона трансформує підходи до підбору, розвитку,

оцінювання та утримання працівників. В таких умовах особливу роль відіграє електронний рекрутинг як ефективний засіб залучення кадрів, який використовує цифрові платформи, автоматизовані системи відбору та аналіз даних, підвищуючи якість і швидкість прийняття кадрових рішень [2, с. 19-20].

Рекрутинг (від фр. Recruiter - «набирати», «вербувати») спочатку означав процес залучення новобранців до армії. Згодом значення цього терміна розширилося, і сьогодні він розглядається як процедура підбору працівників на штатні позиції організації або на замовлення клієнта через рекрутингові агентства. Одночасно рекрутинг залишається однією з ключових функцій як менеджерів з персоналу, так і професійних рекрутерів [3, с. 4].

У сучасних умовах рекрутинг є невід'ємною частиною діяльності будь-якої організації, незалежно від її сфери діяльності. Від ефективності цього процесу безпосередньо залежать якість кадрового складу, продуктивність праці та загальні результати роботи підприємства. Тому вдосконалення методів підбору персоналу, зокрема через впровадження електронного рекрутингу, є важливим напрямом підвищення ефективності управління персоналом в умовах цифровізації [3, с. 4]. Подальший розвиток електронного рекрутингу пов'язаний із активним застосуванням сучасних цифрових інструментів, представлених на Рисунок 1.

Їх застосування дає змогу значно скоротити час пошуку працівників, автоматизувати первинний відбір резюме, підвищити точність оцінювання кандидатів і зменшити вплив суб'єктивних факторів у процесі прийняття рішень [4, с. 2-6].

Електронний рекрутинг розширює доступ до ринку праці та дозволяє залучати кандидатів незалежно від їхнього місця розташування. Це особливо важливо в умовах глобалізації та дистанційної зайнятості. Аналітичні інструменти допомагають прогнозувати кадрові потреби, оцінювати ефективність каналів пошуку та формувати обґрунтовану кадрову політику.

Впровадження електронного рекрутингу дозволяє організаціям швидко реагувати на зміни попиту на робочу силу. Автоматизовані системи та аналітичні платформи допомагають HR-фахівцям оперативно відстежувати кандидатів із необхідними компетенціями. Вони також сприяють плануванню розвитку персоналу та скорочують час закриття вакансій.

Таким чином, електронний рекрутинг виступає ключовим інструментом підвищення ефективності управління персоналом. Він дозволяє оптимізувати HR-процеси та покращити якість підбору кадрів. Завдяки цьому організація зміцнює свої конкурентні позиції в умовах цифровізації.

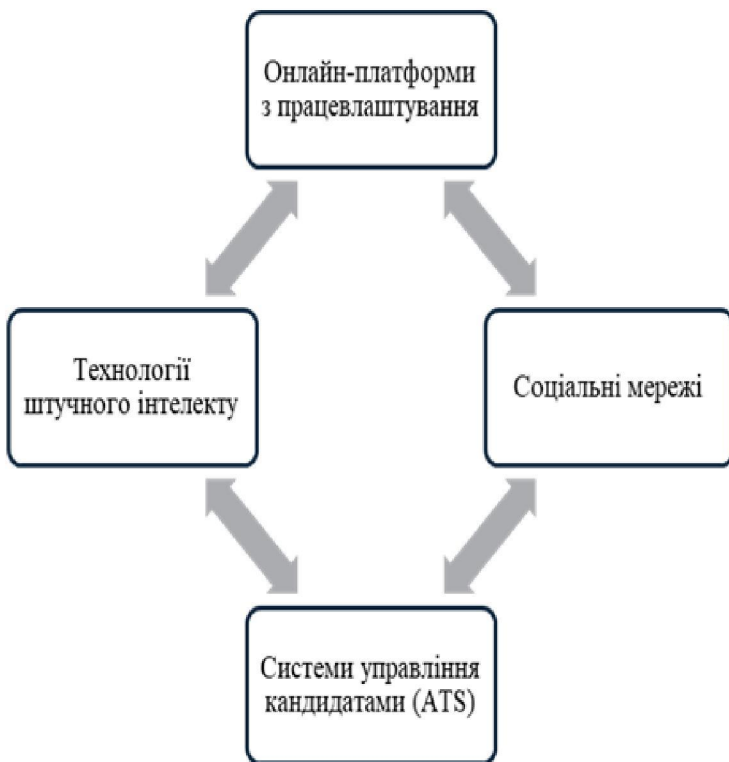


Рисунок 1 – Сучасні цифрові інструменти електронного рекрутингу

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Січкаренко К. О. Цифровізація як фактор змін у міжнародних економічних відносинах. *Приазовський економічний вісник*. 2018. Вип. 3(08). С. 30–34.
2. Зленко А., Лященко Ю., Зленко Я. Особливості цифрової трансформації системи управління персоналом. *Публічне управління: концепції, парадигма, розвиток, удосконалення*. 2024. № 9. С. 18–31. URL: <https://doi.org/10.31470/2786-6246-2024-9-18-31>.
3. Косевцов В., Тіхонов Г., Білик О. Перспективи впровадження електронного рекрутингу у Збройних Силах України. *Social Development and*

*Security*. 2021. Vol. 11, № 5. С. 1–8. URL: <https://www.paperssds.eu/index.php/JSPSDS/article/view/362/422>.

4. Гнилянська Л. Й., Демчук А. І., Юрчик А. І. Особливості використання на підприємствах інструментарію рекрутменту в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 54. С. 1–7. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-1>.