

Даниленко О.А.

кандидат економічних наук, доцент

Янцевич Т.Ю.

здобувач вищої освіти

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна

ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ПОТРЕБ ПРОФЕСІЙНОГО ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Нові економічні відносини, умови жорсткої конкуренції на світовому ринку призвели до того, що сучасні менеджери потребують впровадження інноваційних методів менеджменту, щоб належним чином використовувати талант як основний ресурс [4]. Ефективність будь-якої організаційної діяльності в основному залежить від якості людських ресурсів, від того, як вони керують виробництвом / обігом, обладнанням, завдяки якому виконують різноманітні трудові процеси. Персонал організації складається з осіб з різними професіями, нерівним робочим статусом, різним рівнем підготовки, має різні інтереси, права, обов'язки та відповідальність. Управління персоналом – це процес планування, відбору, виховання, оцінки та постійного навчання персоналу, спрямований на раціональне використання персоналу та підвищення ефективності підприємства [4].

Відповідно використання сучасних цифрових технологій для потреб професійного добору працівників є актуальним і досить ефективним підходом, виходячи з нагальних потреб бізнесу ефективно управляти людськими ресурсами. Цифровізація добору дозволяє компаніям покращувати якість та ефективність процесу найму, скорочувати час і витрати на пошук кандидатів і підвищувати ймовірність вибору найкращих працівників. Нами вивчені та узагальнені підходи використання сучасних цифрових технологій, які використовуються для потреб професійного добору персоналу, зокрема:

- Онлайн-платформи для пошуку роботи. Велика кількість онлайн-платформ і веб-сайтів допомагають як роботодавцям, так і кандидатам знаходити підходящі вакансії і претендентів на них. Вони забезпечують зручний доступ до інформації про робочі місця та можливість подавати заявки онлайн [3].

- Аналітика людей. Оскільки Big Data (великі дані) стають частиною нової норми для бізнесу, вони також починають впливати на добір персоналу. Зокрема, використання аналітики людей в ідентифікації талантів та економіці навичок стало тенденцією. Це підхід, за допомогою якого цифровий брокер талантів (іноді хтось зовнішній, якому передано роботу) використовує безліч точок даних, щоб скласти пули кандидатів, які, на його думку, ідеально підходять для компанії та/або посади. По суті, це засіб для тонкого налаштування пошуку кандидатів за допомогою аналітики даних. Після того, як ідеальний пул кандидатів буде складено, компанії можуть розпочати роботу з процесами охоплення, співбесід і – коли все вийде – найму та адаптації. [1].

– Системи відстеження кандидатів-заявників в мережі Інтернет розглядається як другий рівень аналітики людей, що охоплює другу половину процесу набору та відбору. Ці системи збирають і сортують інформацію про кандидатів (за іменами, резюме або навіть конкретними характеристиками чи кваліфікацією) і реєструють її відповідно до вподобань компанії. Використовуючи цифрове автоматизоване відстеження заявників, компанії можуть отримувати акуратно упорядковану інформацію та сортувати заявників у більш впорядкований і розумний спосіб [1].

– Спеціалізовані HR-системи, які дозволяють компаніям автоматизувати процеси обробки заявок, аналізу резюме, оцінки кандидатів та ведення бази даних про кандидатів. Вони також надають засоби для проведення співбесід і тестування кандидатів[3].

– Відеоспівбесіди, використання яких для відбору кандидатів дозволяє зекономити час і кошти, оцінюючи навички та культуру претендентів на робоче місце без необхідності особистої присутності[5].

– Тестування та оцінка, як спеціальні онлайн-інструменти, які дозволяють проводити тестування кандидатів з врахуванням їхніх навичок та кваліфікацій. Це допомагає об'єктивно оцінити кандидатів і вибрати найкращих[5].

– Автоматизація рекрутингу, коли відбувається перевірка та відбір резюме за формальними критеріями з автоматичною розсилкою повідомлень претендентам [3].

– SMM в рекрутингу, коли завдяки маркетинговому підходу до управління персоналом використовуються можливості інтернет-просування стосовно бренду роботодавця в цілому і окремих вакансій зокрема [5].

– Метод попереднього відбору (прескринінгу), коли кандидат на вакантну посаду має можливість надіслати своє резюме лише після успішного складання короткого (чи ні, залежно від складності та серйозності посади) онлайн-тесту. Він може містити запитання з варіантами відповідей і розширені завдання. Якщо тест пройдено без помилок або некритичних помилок, кандидат має можливість надіслати своє резюме та мотиваційний лист на посаду, яка його цікавить. Завдяки такій системі кількість «лівих» коментарів та недостовірної інформації про кваліфікацію кандидатів зводиться практично до нуля [2, с. 188].

– Онлайн опитування та онлайн анкети перед прийомом на роботу, щоб «визначити кандидатів, які найбільше відповідають тому, що компанії шукають» у працівниках. Ці анкети мають численні переваги для роботодавців, оскільки можуть допомогти звузити інформацію та визначити ключові кваліфікації (наприклад, чи мають кандидати певний ступінь) ще до розгляду резюме [1].

– Гейміфікація, коли ігри можна використовувати для співбесід, адаптації персоналу та отримання зворотного зв'язку. Цей підхід став особливо важливим, оскільки покоління Z активно виходить на ринок праці і звичайні інструменти добору та розвитку їм не підходять. Основні принципи ігрового методу - це: естетика, сюжетність («gameplay»), емоційна залученість, соціальна взаємодія [5].

– Онлайн відгуки про компанію, коли сайти з оголошеннями про роботу дозволили людям, які залишають свої компанії, публікувати відгуки про свій досвід, відомі як прості рейтинги, так і невеликі письмові анонси [1].

– Аналітика та штучний інтелект. Сучасні аналітичні інструменти на основі штучного інтелекту допомагають підвищити точність відбору кандидатів шляхом аналізу їх резюме, соціальних мереж і інших джерел даних. Вони також допомагають передбачити, які кандидати найбільше відповідають вимогам вакансії [3, 5].

– VR Onboarding (віртуальна реальність). Навіть до того, як нові кандидати досягнуть процесів навчання, VR також виявляється корисним для вступу на роботу. Використовуючи віртуальну реальність у цій якості, компанії можуть віртуально запрошувати вибраних кандидатів відвідати офіси (через детальне 360-градусне сканування фактичного простору або створені на замовлення віртуальні середовища, що імітують макети). Це дає «новобранцям» можливість побачити, що насправді відбувається в компанії, і отримати певну попередню орієнтацію – без необхідності з'являтися особисто чи домовлятися про поїздку[1].

Отже, успіх будь-якого бізнесу залежить від якості, надійності, психологічних і професійних здібностей його працівників, на який, у свою чергу, впливає ефективний і ретельний підбір персоналу. Сучасні цифрові технології грають ключову роль у професійному доборі працівників, надаючи багато переваг і поліпшуючи всі аспекти цього процесу. Загалом, використання сучасних цифрових технологій дозволяє підвищити продуктивність та точність процесу добору персоналу, спрощує взаємодію між роботодавцями та кандидатами, а також забезпечує збереження та аналіз даних, що може допомогти в подальшому вдосконаленні стратегії найму.

Література:

1. 6 Ways to Digitize Recruiting and Hiring Processes. Finance, business & investment ideas 2020. URL: <https://www.playlouder.com/6-ways-to-digitize-recruiting-and-hiring/>
2. Волянська-Савчук Л.В., Царук В.Ю. Використання сучасних комп'ютерних та інформаційних технологій в розвитку корпоративної культури на підприємстві. *Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор»*. 2018. С. 189–196.
3. Гуцуляк Н.П. Сучасні методи підбору персоналу. ДНУ ім. В. Стуса. 2020. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c9dfla5d-7580-4ac7-acc7-802d1fd90e9e/content>
4. Менеджмент персоналу. Навчально-методичний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Тернопіль: ЗУНУ 2022. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/48102/1/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%202022%20MP-33.pdf>
5. Топ-25 методів оцінки персоналу при прийомі на роботу. *PeopleForce*. 2021. URL: <https://peopleforce.io/uk/blog/top-25-metodiv-otsinki-personalu-pri-prijomi-na-robotu>