

Оксана ЗАГОРОДНА

здобувачка освітньо-професійної програми

«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – Світлана ПРОХОРОВСЬКА, канд. екон. наук,

доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу

Західноукраїнського національного університету

ЦИФРОВІЗАЦІЯ РЕКРУТИНГУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Рекрутинг у сучасних умовах виступає однією з ключових функцій управління персоналом, оскільки саме від ефективності підбору кадрів залежить конкурентоспроможність підприємства, його здатність до розвитку та адаптації до змін зовнішнього середовища. Людський капітал сьогодні розглядається як стратегічний ресурс організації, а отже, процес залучення, відбору та утримання працівників набуває особливої ваги. Ускладнення ринку праці, дефіцит кваліфікованих кадрів, зростання конкуренції між роботодавцями та зміна очікувань кандидатів змушують компанії переглядати традиційні підходи до рекрутингу та впроваджувати нові, більш ефективні інструменти.

Незважаючи на важливість цієї функції, рекрутери у своїй діяльності стикаються з рядом проблем. Серед основних викликів можна виділити значні витрати часу на обробку великої кількості резюме, труднощі у пошуку релевантних кандидатів, суб'єктивність оцінювання, низьку якість відгуків, а також складність комунікації з кандидатами [8]. Додатково ускладнює ситуацію необхідність одночасного ведення великої кількості вакансій, що призводить до перевантаження рекрутерів та зниження ефективності їхньої роботи. Також актуальною проблемою є тривалий процес закриття вакансій, що може негативно впливати на бізнес-процеси компанії.

З огляду на наявні труднощі у сфері підбору персоналу, цифровізація рекрутингу відкриває широкі можливості для комплексного вдосконалення цього процесу. Вона дозволяє не лише оптимізувати окремі етапи підбору, а й сформуванати цілісну, більш

ефективну та керовану систему роботи з кандидатами, засновану на використанні сучасних інформаційних технологій.

Передусім цифровізація охоплює етап пошуку кандидатів, який традиційно є одним із найбільш трудомістких. Використання спеціалізованих систем управління кандидатами, таких як ATS (Applicant Tracking System), дає змогу автоматизувати процес збору, сортування та аналізу резюме, що значно спрощує роботу рекрутера [2; 4]. ATS-системи також забезпечують централізоване зберігання даних про кандидатів, полегшують комунікацію з ними та дозволяють ефективно відстежувати всі етапи підбору персоналу. Популярними в Україні є такі системи, як CleverStaff, HURMA, Breezy, PersiaHR, PeopleForce, тоді як серед міжнародних рішень поширеними є Greenhouse та Zoho Recruit [6].

Не менш важливим є етап первинного оцінювання кандидатів, який також піддається цифровізації. Застосування алгоритмів, онлайн-тестувань, автоматизованих опитувань дозволяє об'єктивніше оцінити професійні знання, навички та компетенції кандидатів ще до проведення співбесіди. Зокрема, використовуються інструменти оцінювання hard та soft skills, когнітивні тести, ситуаційні кейси, а також елементи психометричного аналізу [5; 7].

Значні зміни відбуваються і в комунікації з кандидатами. Використання чат-ботів, автоматичних email-розсилок та інших цифрових каналів дозволяє забезпечити швидкий і безперервний зворотний зв'язок. Кандидати отримують оперативну інформацію щодо статусу своєї заявки, умов вакансії чи подальших кроків, що позитивно впливає на їхній досвід взаємодії з компанією. Для роботодавця це, у свою чергу, означає підвищення рівня лояльності кандидатів та зміцнення бренду роботодавця.

Цифровізація також суттєво спрощує процес організації співбесід. Завдяки інтеграції календарних сервісів, таких як Google Calendar та Microsoft Outlook, автоматичному узгодженню часу за допомогою інструментів Calendly або Cron, а також використанню платформ для відеоінтерв'ю, зокрема Zoom, Microsoft Teams чи

Google Meet, значно зменшується кількість організаційних труднощів і прискорюється процес прийняття рішень.

Крім того, цифрові технології забезпечують створення та підтримку єдиних баз кандидатів, які постійно оновлюються та доповнюються новою інформацією. Це дозволяє формувати кадровий резерв, швидко повертатися до релевантних кандидатів у майбутньому та зменшувати витрати на повторний пошук.

Впровадження цифровізації у рекрутинг є одним із ключових трендів сучасного управління персоналом. Цей процес має як суттєві переваги, так і певні ризики та обмеження, які необхідно враховувати при побудові ефективної системи підбору кадрів.

Серед основних переваг цифровізації варто виділити скорочення часу підбору персоналу завдяки автоматизації процесів, підвищення якості найму та зменшення витрат на рекрутинг. Використання цифрових інструментів також покращує досвід кандидатів через швидку комунікацію та прозорість процесу відбору. Додатковою перевагою є можливість використання HR-аналітики та прогнозування для прийняття більш обґрунтованих кадрових рішень [6; 7].

Водночас цифровізація рекрутингу має і певні недоліки. Зокрема, існує ризик втрати індивідуального підходу до кандидатів через надмірну автоматизацію. Також проблемою можуть бути алгоритмічні упередження автоматизованих систем. Впровадження цифрових рішень часто потребує значних інвестицій і навчання персоналу. Крім того, автоматизація не здатна повністю замінити людський фактор у процесі оцінювання кандидатів [7].

Отже, цифровізація рекрутингу є важливими напрямками розвитку сучасного управління персоналом, які дозволяють підвищити ефективність підбору кадрів та адаптувати HR-процеси до вимог цифрової економіки. Водночас досягнення максимального ефекту можливе лише за умови поєднання технологічних рішень із професійною експертизою рекрутерів, що забезпечує баланс між автоматизацією та людським фактором.

Список використаних джерел:

1. Василик А.В., Іщенко О.В. Використання соціальних мереж у сучасному рекрутингу України. Економічний простір. 2018. № 131 (2018). URL: <https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/205>
2. Дяків О.П., Шушпанов Д.Г., Прохоровська С.А., Островерхов В.М., Коцур А.С., Хлиповка О. Цифрова трансформація управління персоналом: виклики та можливості. Економічний аналіз. том.34 № 4. 2024. С. 213 – 238.
3. Захаркевич Н., Арзянцева Д. Рекрутинг персоналу в сучасних умовах: цифрові тренди та адаптація до нових реалій ринку праці. Фінансовий простір. 2024, №1-2(53). URL: <https://fp.lnu.edu.ua/index.php/fp/article/view/962>
4. Кравчук, О.І. Варіс І.О., Бідна Т.О. Цифрові технології рекрутингу персоналу. Маркетинг та цифрові технології. 2022. Том 6. № 1. URL: <https://mdt-oru.com.ua/index.php/mdt/article/view/170>
5. Кравчук О.І., Варіс І.О., Перкова М.В. Сучасні практики використання штучного інтелекту. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. 2023. № 8. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/items/b2c6fddf-b444-4212-9021-d0326c997d26>
6. Могилова М.М., Голосенко Д.К. Технологічна трансформація HR-менеджменту: цифрові рішення і можливості. Empirio. 2024, №2. URL: <https://empirio.ukma.edu.ua/article/view/308342>
7. Серета Г.В., Радзіховська А.О. Трансформація процесу рекрутингу в умовах AI-аугментації. Економіка і організація управління. 2025. № 3(59). URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/18804>
8. Скібська К., Панасюк О. Рекрутинг як складова цифрової стратегії менеджменту персоналу. Вісник Хмельницького національного університету. Серія: економічні науки. 2023, № 2. URL: <https://journals.khnu.km.ua/vestnik/?p=17327>