

УДК 331.108.3:658.3

Цалко Т.Р., к.е.н., доцент,  
Невмержицька С.М., к.т.н., доцент,  
Київський національний університет  
технологій та дизайну, м. Київ, Україна

## СУЧАСНІ ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В РЕКРУТИНГУ

Минулий 2023 рік став «шоковим» для роботодавців і працівників у сфері рекрутингу. Повномасштабна війна вплинула на ринок праці, бізнес змушений працювати в нових реаліях дефіциту кадрів, ресурсів, інфляції, переміщення, дефіцити енергетичних ресурсів і небезпеки [5]. Якщо 2022 став роком великої кризи для ринку праці, то у 2023 році показники кількості вакансій майже повернулися до рівня 2021 року. За даними [2] кількість вакансій зменшилася зі 100 000 у лютому 2022 року до 7 000 у березні, що означає падіння на 93%. Але вже у вересні 2023 року одна із найвідоміших онлайн-платформ для пошуку роботи в Україні Work.ua зафіксувала рекордну кількість вакансій від початку повномасштабного вторгнення – 105 809 пропозицій (рис. 1) [1].

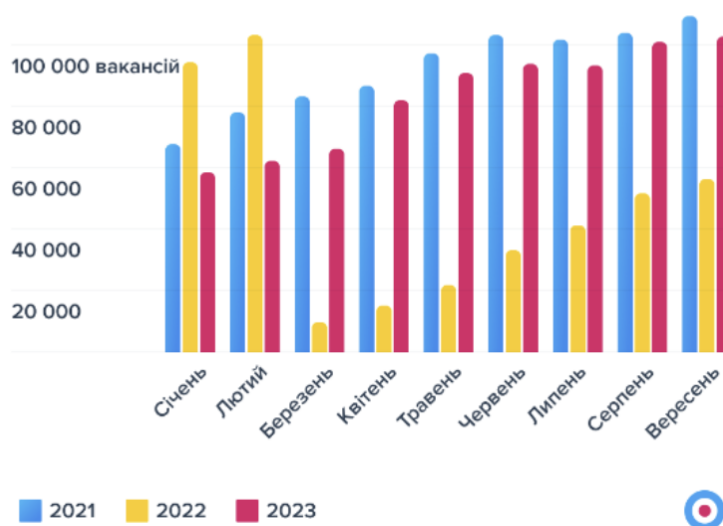


Рис. 1. Динаміка вакансій з січня до вересня 2023 року в порівнянні з 2021-2022 роками.

Джерело: [1]

Упродовж минулого року бізнес адаптувався і відновив ділову активність. Зокрема, 80% компаній наразі працюють у довоєнному режимі, 12% працюють частково, але планують відновитися. Проте ринок праці у 2023 році спіткала інша біда, а саме, брак на ринку праці необхідної кількості кваліфікованих кадрів із причини релокації, мобілізації. Три чверті роботодавців відчують дефіцит кадрів в Україні. Про це йдеться в результатах дослідження ринку праці, оприлюдненого Європейською Бізнес Асоціацією [4].

Зміни в державному законодавстві, зокрема в регулюванні трудових відносин, демографічна ситуація, мобілізація, зниження призовного віку, електронні реєстри й нові завдання роботодавців сформували для HR-спеціалістів дуже агресивне середовище функціонування.

Інша проблема, яка виникла на ринку праці, це низька активність рекрутингу та рекрутерів. 37% HR спеціалістів зазначають, що перебувають у стані вигорання та 10%, що почали працювати гірше. Отже, важко знайти кваліфікований персонал, бракує кваліфікованих рекрутерів й більшість з них перебуває у стресовому стані та не можуть впоратись із викликами сучасності на ринку праці України.

Основними завданнями рекрутерів у 2022-2023 роках стали:

- збільшення якості найму;
- прискорення процесу набору співробітників;
- збільшення прихильності кандидатів до вакансії;
- забезпечення потоку якісних кандидатів;
- використання новітніх інноваційних технологій для пошуку персоналу.

Роботодавці, щоб виділитися на ринку праці і залучити якісний персонал в умовах жорсткої конкуренції, мають диференціюватися, пропонуючи унікальний і привабливий досвід рекрутингу [3].

Серед основних інноваційних методів в рекрутингу, які успішно працюють в Україні на ринку праці можна виділити такі:

1. Автопошук кандидатів за допомогою спеціальних платформ. Такі сайти-платформи не тільки універсальні, але й надзвичайно прості у використанні. Вони мають комфортний інтерфейс та чимало каталогів, за допомогою яких вдасться досить швидко знайти необхідне оголошення. Йдеться про онлайн платформи з пошуку робітників, такі як: Layboard.com, Upwork, Work.ua, OLX.ua, Freelancer, Robota.ua, Remote.com, Jobspresso тощо.

2. Сайти відгуків про роботодавців, де теперішні та колишні працівники можуть поділитися своїм досвідом та думками про роботу в конкретній організації. Ці сайти надають цінну інформацію про репутацію роботодавця, робоче середовище, культуру, стиль управління та загальну задоволеність працівників.

3. Процес підбору персоналу зі штучним інтелектом (ШІ) – мається на увазі первісний аналіз та підбір резюме; аналіз, опис і створення портрету вакансії; використання чат-ботів зі ШІ; платформи для відеоінтерв'ю на основі штучного інтелекту.

4. Таргетована реклама в соцмережах, в тому числі для створення і закриття інклюзивних вакансій.

5. Організація найму в дистанційному форматі – дає велику перевагу і можливість найняти людину з будь-якої точки світу, економія часу та коштів.

Отже, більшість інноваційних методів рекрутингу допомагають компаніям продемонструвати свою прогресивну культуру, технологічну досконалість і прихильність до залучення співробітників, що може значно покращити бренд роботодавця і залучити фахівців найвищого рівня.

## Література

1. Кузенкова Є. Осінь підкинула роботи: у вересні знову рекордна кількість вакансій, але шукачі відгукуються мляво. *Work.ua*. 9 жовтня 2023 р. URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3182/>
2. Мігаль М. Війна і дефіцит працівників: динаміка кадрових ресурсів в Україні. *Інститут аналітики та адвокації*. 13 жовтня 2023 р. URL: [https://iaa.org.ua/articles/vijna-i-deficyt-pracivnykiv-dynamika-kadrovih-resursiv-v-ukrayini/?gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQjwir2xBhC\\_ARIsAMTXk86gQppMegHbWjMDtV4M1a4BuWID\\_7XunbZiIuorI9JUIt8ZEwzGzlsaApMWEALw\\_wcB](https://iaa.org.ua/articles/vijna-i-deficyt-pracivnykiv-dynamika-kadrovih-resursiv-v-ukrayini/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwir2xBhC_ARIsAMTXk86gQppMegHbWjMDtV4M1a4BuWID_7XunbZiIuorI9JUIt8ZEwzGzlsaApMWEALw_wcB)
3. Невмержицька С. М. Роль кадрових агентств у доборі персоналу. *Proceedings of the 14th International scientific and practical conference “Modern stages of scientific research development”* (December 27-30, 2022) Prague, Czech Republic. International Science Group. 2022. P. 234-238. – URL: [https://books.google.com.ua/books?hl=en&lr=&id=ZrykEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA234&dq=inf+or:r65wMY0mJKYJ:scholar.google.com&ots=yXWVzyq3kJ&sig=yrWNT242H5oEGBxSOuFQS+Mtfyrg&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ua/books?hl=en&lr=&id=ZrykEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA234&dq=inf+or:r65wMY0mJKYJ:scholar.google.com&ots=yXWVzyq3kJ&sig=yrWNT242H5oEGBxSOuFQS+Mtfyrg&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
4. Три чверті роботодавців відчують дефіцит кадрів в Україні. 24 квітня 2024 р. *Європейська Бізнес Асоціація*. URL: <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini>
5. Цалко Т. Р., Невмержицька С.М., Птуха А.Р. Антикризове управління персоналом під час війни. *Економіка та суспільство*. 2024. № 60. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-120> – URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/issue/view/60>