

УДК 331.108.31:330.341.1

[https://doi.org/10.52058/3041-1793-2024-4\(4\)-422-430](https://doi.org/10.52058/3041-1793-2024-4(4)-422-430)

Сорока Олександра Володимирівна кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці, Одеський Національний Економічний Університет, вул. Преображенська будинок 8, м. Одеса, 65082, тел.: (063) 361-81-92, <https://orcid.org/0000-0001-6982-1817>

Друмова Юлія Анатоліївна магістр спеціальності 051 «Економіка», освітня програма «Економіка», кафедра управління персоналом і економіки праці, Одеський Національний Економічний Університет, вул. Преображенська будинок 8, м. Одеса, 65082, тел.: (097) 619-38-40, <https://orcid.org/0009-0006-0013-6858>

СУЧАСНІ ТРЕНДИ В ПІДБОРІ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Сучасний ринок праці перебуває в стані активних трансформацій, що зумовлено технологічними інноваціями, змінами в суспільних очікуваннях та новими викликами глобалізації. У цьому контексті підбір персоналу набуває нового значення. Він більше не є простим процесом заповнення вакансій, а стає стратегічною функцією, яка безпосередньо впливає на конкурентоспроможність і успіх організацій. Успішні компанії усвідомлюють, що їхній найбільший актив — це люди, і їхнє завдання полягає у створенні умов для залучення та утримання талановитих фахівців.

Серед ключових факторів, що визначають нові підходи до підбору персоналу, можна виділити технологічний прогрес. Впровадження штучного інтелекту (ШІ) і автоматизації радикально змінює традиційні методи рекрутингу. Системи управління кандидатами (ATS) та алгоритми машинного навчання допомагають рекрутерам швидше і точніше оцінювати резюме, автоматизувати процеси, що раніше вимагали значних витрат часу, а також знижувати ризик упередженості при відборі кандидатів. Завдяки цим інструментам рекрутери можуть зосередитися на стратегічних завданнях, таких як формування команди та розвиток корпоративної культури.

Ще одним важливим трендом є акцент на м'яких навичках. Сьогодні компанії не лише оцінюють професійні знання кандидатів, а й звертають увагу на їх здатність до комунікації, командної роботи та адаптивності. У світі, де зміни відбуваються стрімко, здатність співробітників ефективно взаємодіяти один з одним та адаптуватися до нових умов роботи є критично важливою. Це ставить рекрутерів перед новим викликом — знайти кандидатів, які не лише володіють професійними знаннями, але й здатні працювати в динамічному середовищі.

Крім того, світова пандемія COVID-19 кардинально змінила підходи до роботи. Віддалений та гібридний формати роботи стали новими стандартами, що вплинули на стратегії підбору персоналу. Рекрутери повинні враховувати нові умови, в яких працюватимуть їхні кандидати, і активно шукати людей, здатних ефективно працювати в умовах дистанційної роботи. Це змушує компанії адаптувати свої критерії відбору, включаючи оцінку комунікаційних навичок та самоорганізації.

Фокус на культурній відповідності також став важливим аспектом підбору персоналу. Компанії усвідомлюють, що успішний найм залежить не лише від професійних якостей, але й від того, наскільки кандидат відповідає цінностям і місії організації. Це стимулює розвиток інструментів оцінки культурної відповідності, що допомагає забезпечити гармонійне вписання нових співробітників у команду. Позитивна корпоративна культура є запорукою зниження текучості кадрів і покращення загальної продуктивності.

Нарешті, питання різноманітності та інклюзії набуває дедалі більшої актуальності. Сучасні організації усвідомлюють, що різноманітний колектив не лише сприяє інноваційності,



але й покращує репутацію бренду. Тому рекрутери повинні активно працювати над створенням інклюзивних процесів, які дозволяють залучати кандидатів з різних соціальних, культурних та професійних середовищ.

Отже, сучасний підбір персоналу є складним і багатогранним процесом, який вимагає нових знань, підходів і технологій.

Ключові слова: рекрутинг, штучний інтелект, сучасні інновації залучення та утримання талановитих фахівців.

Soroka Oleksandra Volodymyrivna Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Personnel Management and Labor Economics, Odesa National Economic University, St. Preobrazhenskaya, 8, Odesa, 65082, tel.: (063) 361-81-92, <https://orcid.org/0000-0001-6982-1817>

Drumova Yulia Anatolyivna, master's degree in specialty 051 "Economics", educational program - Economics, Department of Personnel Management and Labor Economics, Odesa National University of Economics, St. Preobrazhenskaya, 8, Odesa, 65082, tel.: (097) 619-38-40, <https://orcid.org/0009-0006-0013-6858>

CURRENT TRENDS IN STAFF SELECTION

Abstract. The modern labor market is in a state of active transformations caused by technological innovations, changes in social expectations and new challenges of globalization. In this context, recruitment takes on a new meaning. It is no longer a simple process of filling vacancies, but becomes a strategic function that directly affects the competitiveness and success of organizations. Successful companies realize that their greatest asset is people, and their task is to create conditions for attracting and retaining talented professionals.

Among the key factors determining new approaches to personnel selection, technological progress can be singled out. The introduction of artificial intelligence (AI) and automation is radically changing traditional recruiting methods. Candidate management systems (ATS) and machine learning algorithms help recruiters evaluate resumes faster and more accurately, automate previously time-consuming processes, and reduce the risk of bias in candidate selection. With these tools, recruiters can focus on strategic tasks such as team building and corporate culture development.

Another important trend is the emphasis on soft skills. Today, companies not only evaluate candidates' professional knowledge, but also pay attention to their ability to communicate, work in a team, and adaptability. In a rapidly changing world, the ability of employees to effectively interact with each other and adapt to new working conditions is critical. This presents recruiters with a new challenge — to find candidates who not only possess professional knowledge, but are also able to work in a dynamic environment.

In addition, the global pandemic of COVID-19 has radically changed approaches to work. Remote and hybrid work formats have become new standards that have influenced recruitment strategies. Recruiters must consider the new environment in which their candidates will work and actively seek people who can work effectively in a remote work environment. This forces companies to adapt their selection criteria, including assessment of communication skills and self-organization.

A focus on cultural fit has also become an important aspect of recruitment. Companies realize that successful hiring depends not only on professional qualities, but also on how well the candidate matches the values and mission of the organization. This encourages the development of cultural fit assessment tools that help ensure a harmonious integration of new employees into the team. A positive corporate culture is the key to reducing employee turnover and improving overall productivity.

Finally, the issue of diversity and inclusion is becoming more and more important. Modern organizations realize that a diverse team not only promotes innovation, but also improves brand reputation. Therefore, recruiters should actively work on creating inclusive processes that allow attracting candidates from different social, cultural and professional backgrounds.

Therefore, modern recruitment is a complex and multifaceted process that requires new knowledge, approaches and technologies.

Keywords: recruiting, artificial intelligence, modern innovations in attracting and retaining talented specialists.

Постановка проблеми. Впродовж останніх років у світі все частіше обговорюються проблеми та виклики, пов'язані з підбором персоналу. Зокрема, питання впровадження сучасних технологій та методів у цей процес стають одними з ключових для бізнесів різних масштабів та галузей. Швидкий розвиток технологій, автоматизація та зміна вимог до фахівців створюють нові тренди, які змінюють традиційні підходи до найму. В Україні ці тенденції також набувають актуальності, особливо на тлі активної діджиталізації та глобалізації ринку праці.

Перші вагомі зміни відбулися з появою онлайн-платформ для підбору персоналу, таких як LinkedIn, Work.ua та інші, які змінили спосіб комунікації між роботодавцями та кандидатами. У свою чергу, розвиток штучного інтелекту, використання Big Data та автоматизація рутинних процесів зробили процес рекрутингу більш ефективним та прозорим. Проте виникає питання, як ці інновації впливають на ринок праці, зокрема в Україні, та які нові виклики постають перед HR-менеджерами в умовах стрімких змін.

На додаток до технологічних змін, з'являються і соціальні тренди, що впливають на процес найму. Зміна поколінь, зокрема поява покоління Z на ринку праці, створює нові вимоги до умов роботи, корпоративної культури та принципів лідерства. Разом з тим, зростає інтерес до дистанційної роботи та гнучких графіків, що додає нових аспектів до процесу підбору персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням сучасних тенденцій у підборі персоналу приділяють увагу як зарубіжні, так і українські дослідники. Серед них варто відзначити таких фахівців, як Д. Ульріх, який висвітлює роль HR як стратегічного партнера в організаціях; Л. Копер, яка досліджує вплив діджиталізації на процес рекрутингу; та М. Армстронг, автор багатьох праць, присвячених управлінню персоналом. Їхні роботи підкреслюють важливість адаптації до швидких змін на ринку праці та нових викликів, що постають перед HR-менеджерами.

В Україні дослідження з цієї тематики представлені працями таких науковців, як О. Гончар, І. Дашкевич, А. Лебедев, які зосереджують увагу на цифрових інструментах, що використовуються у процесі найму, а також на ролі соціальних мереж у рекрутингу. У своїх роботах вони акцентують на тому, що використання штучного інтелекту та автоматизованих систем значно змінює процес підбору кадрів і підвищує ефективність цього процесу.

Водночас, як свідчать сучасні дослідження, питання інтеграції новітніх технологій у процес підбору персоналу в Україні залишається ще не до кінця вивченим і потребує подальшої розробки. Деякі аспекти, зокрема використання Big Data та алгоритмів для відбору кандидатів, досі знаходяться на етапі вивчення та впровадження.

Мета статті – дослідження сучасних трендів у підборі персоналу, з'являються в умовах глобалізації та діджиталізації ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Підбір персоналу на сучасному етапі розвивається під впливом низки важливих факторів, серед яких діджиталізація процесів, зміна соціальних очікувань та нові вимоги до кваліфікації кандидатів. В умовах глобалізації та швидкого розвитку технологій компанії вимушені переглядати традиційні методи найму і адаптуватися до сучасних умов ринку праці.

Сучасні тенденції відбору талантів за дослідженнями Іванова І. І, відображають динамічні зміни на ринку праці, спричинені технологічним прогресом, глобалізацією та новими соціальними викликами. Сучасні умови вимагають від компаній не лише пошуку кваліфікованих кандидатів, але й створення привабливого бренду роботодавця, який забезпечує конкурентну перевагу. За його думкою, однією з ключових особливостей сучасного рекрутингу



є його адаптивність. Компанії повинні враховувати швидко мінливі вимоги ринку, що спонукає їх впроваджувати нові стратегії, спрямовані на залучення, відбір і утримання талантів. У свою чергу, це означає приділяти більше уваги кандидатам, їхнім потребам і мотиваціям. Сучасні фахівці з підбору персоналу оцінюють не тільки професійні навички, але й особистісні якості кандидатів, культурну сумісність і довгострокову мотивацію.

Крім того, технологічні інновації кардинально змінили процес найму. Використання штучного інтелекту та автоматизації дозволяє компаніям скоротити час пошуку та відбору кандидатів і підвищити точність оцінки їх кваліфікації. Це допомагає зменшити витрати на підбір персоналу та підвищити ефективність процесу. Нові аналітичні інструменти також дозволяють роботодавцям отримати уявлення про ринок праці та краще зрозуміти тенденції.

У сучасному світі високо цінується корпоративна культура та імідж роботодавця. Кандидатів дедалі більше хвилюють умови праці, можливості розвитку кар'єри та баланс між роботою та особистим життям. Це спонукає компанії активно розвивати привабливі бренди, які передбачають не лише фінансові вигоди, а й соціальні та екологічні ініціативи. Тому компанії, які інвестують у своїх співробітників і створюють комфортне середовище, здатні залучати і утримувати найкращих працівників.

Іншим важливим аспектом є зростаюча роль різноманітності та інклюзивності під час найму. Сьогодні компанії прагнуть створювати різноманітні команди, які включають людей різного походження, статі, віку та інших характеристик. Це не тільки покращує корпоративну культуру, але й сприяє більшій креативності та інноваціям, що є надзвичайно важливим у сучасному бізнес-середовищі.

Сучасні тенденції відбору талантів також наголошують на постійному навчанні та розвитку. Оскільки технології змінюються швидкими темпами, потреба в нових навичках стає дедалі гострішою. Компанії почали інвестувати в програми навчання та розвитку, щоб допомогти працівникам адаптуватися до нових умов і підвищити свою конкурентоспроможність на ринку праці.

Успішна реалізація цих тенденцій забезпечує компаніям конкурентну перевагу та сприяє їхньому сталому розвитку в сучасному бізнес-середовищі.

Цифровізація – це не тільки виклики, а й нові можливості для рекрутингу. Технологічні інновації кардинально змінили процес найму [1].

Нижче розглянемо основні тренди, що визначають сучасний підбір персоналу, а також їх вплив на рекрутингові стратегії.

1. Діджиталізація та автоматизація процесів найму.

Одним із ключових трендів останніх років є впровадження цифрових технологій у процес підбору персоналу (таблиця 1).

Таблиця 1.

Найпоширеніші технології в рекрутингу

Технологія	Опис	Переваги
Штучний інтелект (AI)	Використання AI для аналізу резюме та прогнозування успішності кандидатів на основі великих даних.	Підвищення швидкості та об'єктивності відбору.
Чат-боти	Автоматизовані чат-боти допомагають кандидатам заповнити анкети, відповідають на запитання та проводять первинне інтерв'ю.	Зменшення навантаження на HR-фахівців, прискорення комунікації.
Онлайн-тести	Платформи для тестування професійних навичок або психологічних якостей кандидатів.	Забезпечення відповідності кандидатів вимогам вакансій.

Джерело: складено авторами за [2]

Петрова О.М. вважає, що завдяки діджиталізації багато аспектів рекрутингу стали більш автоматизованими, що дозволяє значно спростити роботу HR-фахівців і підвищити ефективність процесів [2]. Це включає використання систем автоматичного відбору резюме, штучного інтелекту для аналізу великих обсягів даних про кандидатів, а також онлайн-платформ для пошуку та комунікації з претендентами. Таким чином, автоматизація дозволяє компаніям заощаджувати час та ресурси, роблячи процес відбору більш ефективним і точним.

3. Зростання популярності гнучких форм зайнятості.

Гнучкі форми зайнятості, такі як фриланс, віддалена робота та гнучкі графіки, стають все більш популярними. Це є результатом змін у світовій економіці, що спровокували пандемії COVID-19 та швидкий розвиток технологій, які дозволяють ефективно працювати з будь-якої точки світу.

За працями Фролової О. В., Щербаня Н. В. [3] можна виявити, що для HR-фахівців це створює нові виклики, адже необхідно адаптувати процеси найму до нових реалій. Віддалена робота вимагає специфічних навичок від кандидатів, таких як самодисципліна, вміння організувати свій робочий час і володіння технологіями для дистанційної комунікації.

Віддалена робота та фриланс відкривають нові можливості для компаній у контексті підбору персоналу, дозволяючи залучати найкращі таланти без географічних обмежень [3,4].

4. Використання соціальних мереж для підбору персоналу.

Соціальні мережі стали важливим інструментом для HR-фахівців, оскільки вони дозволяють не лише знайти кандидатів, але й оцінити їхні особисті якості, професійний розвиток та зацікавленість у нових можливостях. LinkedIn, Facebook, Twitter та інші платформи дозволяють компаніям активно залучати кандидатів шляхом публікації вакансій, участі в професійних дискусіях і навіть прямої взаємодії з потенційними працівниками (таблиця 2).

Таблиця 2.

Використання соціальних мереж в рекрутингу

Технологія	Опис	Переваги	Недоліки
LinkedIn	Професійна мережа для пошуку роботи та встановлення контактів.	Велика база кандидатів з різних галузей.	Може бути надто формалізованою для деяких ролей.
Facebook	Соціальна мережа для більш неформальної комунікації з кандидатами.	Можливість оцінити особисті інтереси та активність кандидатів.	Може містити багато нерелевантної інформації, яка може відволікати від процесу відбору.
Instagram	Використовується для брендингу роботодавця та залучення молодих спеціалістів.	Візуальний контент сприяє кращому сприйняттю компанії як роботодавця.	Не всі кандидати активно користуються Instagram. Може бути менш ефективним для пошуку спеціалістів старшого покоління.
TikTok	Відеоплатформа, що набирає популярності серед молоді.	Можливість створення креативних відео для залучення молодих талантів.	Не всі компанії можуть використовувати TikTok через специфіку контенту.
Telegram	Месенджер для приватної та групової комунікації з кандидатами	Можливість швидкого обміну повідомленнями, створення чат-ботів для автоматизації процесів	Менш популярний для пошуку роботи у порівнянні з іншими платформами

Джерело: складено авторами за [5]



3. Використання Big Data та аналітики.

Big Data в рекрутингу використовується для збору та аналізу великих обсягів інформації про кандидатів, що допомагає прогнозувати їхню відповідність вакансії та довгострокову ефективність на посаді. Аналітичні інструменти дозволяють компаніям аналізувати поведінку кандидатів, їхній кар'єрний шлях, рівень навичок та інші важливі фактори. Це сприяє прийняттю більш обґрунтованих рішень щодо найму.

Приклад використання Big Data можна побачити в алгоритмах, які аналізують поведінку кандидатів у соціальних мережах (LinkedIn, Facebook) та на професійних платформах, прогножуючи їхню готовність до зміни місця роботи. Крім того, аналіз даних дозволяє компаніям виявляти загальні тренди та визначати потреби в нових навичках у певних галузях.

Основні етапи використання Big Data в рекрутингу:

- 1) Збір даних про кандидатів з різних джерел (резюме, соціальні мережі, тести, інтерв'ю).
- 2) Аналіз отриманої інформації з використанням алгоритмів машинного навчання.
- 3) Прогнозування успішності кандидатів на основі попередніх даних та їхньої поведінки.

5. Зміна поколінь і нові вимоги до роботодавців.

Зміна поколінь на ринку праці також впливає на тренди в підборі персоналу (таблиця 3).

Таблиця 3.

Порівняння поколінь на ринку праці

Технологія	Опис	Переваги
Мовчазні покоління (до 1946 р.)	Стабільність, лояльність до компанії, трудові досягнення, матеріальна винагорода.	Стабільна робота, соціальні гарантії, повага до досвіду.
Бейбі-бумери (1946-1964 рр.)	Кар'єрний ріст, досягнення, матеріальний добробут, командна робота.	Можливості для кар'єрного зростання, визнання заслуг, премії.
Покоління X (1965-1980 рр.)	Баланс між роботою та особистим життям, незалежність, прагнення до розвитку.	Гнучкий графік, можливість дистанційної роботи, навчання та розвиток.
Міленіали (1980-1995рр.)	Баланс між роботою та особистим життям, розвиток кар'єри, соціальна відповідальність, робота в команді.	Можливості для кар'єрного зростання, гнучкий графік, корпоративна культура, соціальні бенефіти.
Покоління Z (1996-2010рр.)	Інновації, швидкість змін, гнучкість, технології, соціальна справедливність.	Гнучкі графіки, можливості для розвитку, підтримка, соціальна відповідальність компанії, технологічні інструменти.

Джерело: складено авторами за [6]

Покоління Z, яке активно виходить на ринок праці, має свої унікальні цінності та очікування. Молоді фахівці часто надають перевагу роботі в компаніях, які пропонують гнучкі умови роботи, можливості для саморозвитку та інноваційний підхід до управління персоналом. Це вимагає від роботодавців адаптації своєї корпоративної культури та умов праці, щоб відповідати очікуванням нового покоління працівників.

Тож, сучасний підбір персоналу – це динамічний і постійно розвиваючий процес. Компанії, які впроваджують нові технології та підходи, мають більші шанси залучити та утримати найкращих талантів. Важливо розуміти, що успішний підбір персоналу – це не лише пошук відповідного кандидата, але й створення привабливого робочого середовища, яке сприятиме розвитку співробітників і досягненню цілей компанії.

Враховуючи усі сучасні тренди дослідженні вище, можна порівняти як саме працюють традиційні та сучасні методи окремо і виявити що ж є найефективнішим в роботі.

Представлена нижче таблиця 4 порівняння традиційного та сучасного підбору персоналу демонструє значні відмінності в підходах, які використовуються для залучення та відбору кандидатів.

Таблиця 4.

Порівняння традиційних та сучасних трендів у підборі персоналу

Особливості	Традиційний підбір персоналу	Сучасний підбір персоналу
Методи відбору	Оголошення в газетах, рекрутингові агентства	Онлайн-платформи, соціальні мережі, спеціалізовані сайти
Обсяг інформації про кандидатів	Обмежена інформація з резюме та інтерв'ю	Велика кількість даних: від резюме до профілів у соціальних мережах
Пошук талантів	Локальний, обмежений географічний район	Глобальний доступ до кандидатів з усього світу
Взаємодія з кандидатами	Телефонні дзвінки, особисті співбесіди	Відеоспівбесіди, онлайн-тестування
Аналітика і відстеження	Ручне ведення бази даних	Використання аналітичних інструментів та CRM-систем
Співробітництво з внутрішніми підрозділами	Відокремлені відділи HR та підрозділи компанії	Інтеграція HR з бізнес-процесами компанії

Джерело: складено авторами за [7]

Традиційний підбір персоналу переважно базується на локальних методах, таких як оголошення в газетах і рекрутингові агентства, що обмежує доступ до потенційних кандидатів. Взаємодія з кандидатами здебільшого обмежується телефонними дзвінками та особистими співбесідами, що може бути неефективним у часі. Також аналітика ведеться вручну, що ускладнює процес відстеження кандидатів та збору даних.

Сучасний підбір персоналу, з іншого боку, характеризується використанням онлайн-платформ, соціальних мереж та технологій, що забезпечують глобальний доступ до талантів. Цей підхід дозволяє не лише зібрати більше інформації про кандидатів, але й інтегрувати процеси HR з бізнес-стратегіями компанії. Відеоспівбесіди та онлайн-тестування роблять процес відбору більш гнучким і зручним як для роботодавців, так і для кандидатів.

Серед усіх методів сучасного підбору персоналу, найбільш ефективним можна вважати використання онлайн-платформ та соціальних мереж. Ці методи дозволяють швидко знаходити відповідних кандидатів, збирати велику кількість даних про них і взаємодіяти в реальному часі. Також важливу роль відіграє аналітика, яка допомагає відстежувати ефективність найму і адаптувати стратегії в реальному часі. Це дозволяє компаніям швидше реагувати на зміни на ринку праці та забезпечувати кращий підбір персоналу.

Не тільки доступність технологій, а й нові потреби бізнесу вимагають від рекрутерів інших підходів до роботи. Дедалі більша кількість компаній надають перевагу командній організації роботи. Команди формуються під конкретні завдання з людей різних професій. Сучасний тренд - частина співробітників рекрутингу в проєкті працюють віддалено.

Усе це призводить до того, що все більше компаній залучають співробітників для реалізації проєктів і під певні завдання, не наймаючи їх у штат. Прийнятним рішенням у цьому



випадку є модель аустсорингу. За такого підходу працівники перебувають у штаті іншої компанії, а їхній час і кваліфікація продаються на постійній або проєктній основі.

З розвитком нових технологій і автоматизованих рішень у підборі персоналу функція рекрутингу багато в чому змінюється. Однак, навіть найінтелектуальніші та найпросунутіші технології майбутнього навряд чи зможуть змінити провідну роль HR-фахівця в процесі рекрутингу. Зрештою, остаточні рішення все одно залишаються за HR-фахівцем.

Як уже було помічено, з виконавця рекрутер перетворюється на постановника завдань. У розпорядженні сучасного рекрутера велика кількість різних інструментів і методів найму. За фактом, він дедалі більше стає оператором сервісів, бере на себе функції аналітика під час ухвалення кінцевих рішень щодо конкретного кандидата

Висновки. Сучасні тренди в підборі персоналу визначаються впливом технологій, соціальних змін та нових вимог до роботодавців. Діджиталізація, Big Data, використання соціальних мереж і зміна поколінь — це ключові фактори, які впливають на рекрутингові стратегії. Компанії, які адаптуються до цих тенденцій, мають більше шансів залучати найкращі таланти та залишатися конкурентоспроможними на ринку праці.

Сучасні тенденції відбору талантів свідчать про те, що традиційні методи більше не відповідають вимогам бізнес-середовища, яке швидко змінюється. Глобалізація, технологічний прогрес і зміна поколінь вимагають нових стратегій, які дозволяють компаніям залучати й утримувати найкращих талантів. Адаптивність стає однією з найважливіших характеристик сучасних організацій, оскільки необхідно не тільки знайти кандидатів, а й створити умови для їх кар'єрної реалізації та розвитку.

Технології, зокрема штучний інтелект і, суттєво змінює процес найму, роблячи його більш ефективним і точним. Це дозволяє компаніям швидше реагувати на зміни на ринку праці та підвищують прозорість процесу найму. Однак технології не можуть замінити людський фактор; розуміння потреб кандидатів і створення комфортного робочого середовища мають вирішальне значення для залучення найкращих професіоналів.

Компанії сьогодні повинні зосередитися на розбудові сильної корпоративної культури, яка включає різноманітність та інклюзивність. Ці аспекти не тільки підвищують задоволеність працівників, але й сприяють творчості та інноваціям, які є вирішальними для успіху в конкурентному середовищі. Інвестиції в розвиток співробітників і створення умов для їх навчання також стають необхідними для підтримки високого рівня продуктивності.

Серед інших важливих аспектів, які варто зазначити, є зростаюча роль співпраці між HR-фахівцями та керівництвом компанії. Спільна робота над стратегічними цілями організації дозволяє краще враховувати потреби бізнесу при підборі персоналу. Це сприяє не лише покращенню процесів рекрутингу, але й підвищенню загальної ефективності компанії.

Крім того, сучасні організації все частіше звертають увагу на етичні аспекти рекрутингу. Прозорість у процесах найму, відмова від дискримінації та упереджень, а також підтримка соціально відповідальних ініціатив стають важливими складовими репутації компанії. Це не лише приваблює кандидатів, але й зміцнює довіру з боку клієнтів та партнерів.

В умовах постійної еволюції ринку праці, компанії, які активно впроваджують нові технології, інвестують у розвиток свого бренду роботодавця та звертають увагу на потреби своїх співробітників, зможуть зберегти конкурентоспроможність. Важливо також розуміти, що успішний підбір персоналу — це не одноразовий процес, а постійна діяльність, яка потребує оцінки та коригування стратегій відповідно до змін у бізнес-середовищі.

Завершуючи, можна стверджувати, що сучасні тренди в підборі персоналу вказують на необхідність еволюції підходів до управління людськими ресурсами. Фокус на технології, інклюзію, розвиток культури та партнерство між HR і керівництвом організації формує новий стандарт якості в підборі персоналу. Це не лише відповідає на виклики сьогодення, але й готує ґрунт для успіху в майбутньому, забезпечуючи стійке зростання компаній у світі, що швидко змінюється. Таким чином, адаптація до нових трендів у підборі персоналу є критично важливою для досягнення довгострокових бізнес-цілей.

Таким чином, сучасні тенденції відбору талантів вимагають комплексного підходу, який об'єднує технології, людський фактор і корпоративні цінності в єдину стратегію. Це не тільки допомагає компаніям залучати й утримувати таланти, але й забезпечує їх стійкість у світі, що постійно змінюється. Успішні організації, які зможуть адаптуватися до цих тенденцій, матимуть значну конкурентну перевагу та зможуть ефективно реалізувати свої бізнес-стратегії.

Цифрова трансформація рекрутингу – це не просто модна течія, а необхідність, яка дасть змогу компаніям залишатися конкурентоспроможними на сучасному ринку праці. HR-фахівці, які вміють використовувати ці можливості, будуть затребувані на ринку праці.

Література:

1. Іванов. І. І. Сучасні підходи до підбору персоналу в умовах цифрової трансформації. Київ: Видавництво "Знання". 2023, с. 101–123.
2. Петрова. О. М. Роль соціальних мереж у рекрутингу: аналіз сучасних трендів. *Персонал*, 2022. №3, с. 45–52.
3. Фролова. О. В., Щербань, Н. В. Сучасні тренди в підборі персоналу: адаптація до умов постпандемічного ринку праці. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2022, №40 (1), с. 95–100.
4. Кузьменко, І. О. Вплив технологій на процес підбору персоналу: нові виклики та можливості. *Економічний вісник*. 2023, №17(3), с. 34–45.
5. Betterteam. Top 15 Recruiting Trends for 2024. URL: [Betterteam.com](https://www.betterteam.com/recruiting-trends-2024). (дата звернення: 10.10.2024)
6. Indeed. 8 Recruiting Trends in 2024. URL: [Indeed.com](https://www.indeed.com/recruiting-trends-2024) (дата звернення: 10.10.2024)
7. Петров. С. І., Мельник, О. А. Успішні стратегії залучення талантів у сучасному бізнесі. *Журнал управлінських наук*. 2023, №19(2), с. 22–30.

References:

1. Ivanov, I. I. (2023). Suchasni pidkhody do pidboru personalu v umovakh tsyfrovoi transformatsii. [Modern approaches to personnel selection in the conditions of digital transformation]. Kyiv: Vydavnytstvo "Znannia", pp. 101–123 [in Ukrainian].
2. Petrova, O. M. (2022). Rol sotsialnykh mrezh u rekrutynhu: analiz suchasnykh trendiv. [The role of social networks in recruiting: analysis of modern trends]. *Personal – Personnel*, 3, 45–52 [in Ukrainian].
3. Frolova, O. V., Shcherban, N. V. (2022). Suchasni trendy v pidbori personalu: adaptatsiia do umov postpandemichnoho rynku pratsi. [Modern trends in personnel selection: adaptation to the conditions of the post-pandemic labor market]. *Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu – Scientific Bulletin of the International Humanitarian University*, 40(1), 95–100 [in Ukrainian].
4. Kuzmenko, I. O. (2023). Vplyv tekhnolohii na protses pidboru personalu: novi vyklyky ta mozhlyvosti. [The impact of technology on the recruitment process: new challenges and opportunities]. *Ekonomicnyi visnyk – Economic bulletin*, 17(3), 34–45 [in Ukrainian].
5. Betterteam. Top 15 Recruiting Trends for 2024. URL: [Betterteam.com](https://www.betterteam.com/recruiting-trends-2024). (application date: 10.10.2024)
6. Indeed. 8 Recruiting Trends in 2024. URL: [Indeed.com](https://www.indeed.com/recruiting-trends-2024) (access date: 10.10.2024).
7. Petrov, S. I., Melnyk, O. A. (2023). Uspishni stratehii zaluchennia talantiv u suchasnomu biznesi. [Successful strategies for attracting talent in modern business]. *Zhurnal upravlinskykh nauk – Journal of management sciences*, 19 (2), 22–30 [in Ukrainian].