

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра управління персоналом та економіка праці

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи

на здобуття освітнього ступеня бакалавр

зі спеціальності 051 «Економіка»

(шифр та найменування спеціальності)

за освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці»

(назва освітньої програми)

на тему: «Розвиток рекрутингу персоналу в інформаційному суспільстві»

Виконавець:

студент 46 гр. ЦЗВФН

Каруна Антон Юрійович

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Сорока Олександра Володимирівна

Одеса 2023

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми кваліфікаційної роботи. Рекрутмент персоналу є важливою функцією управління персоналом, оскільки від створення професійної та компетентної команди залежить економічний результат та ефективність всієї компанії. Розвиток цифрових технологій торкнувся саме цієї функції.

Процес підбору персоналу трансформувався завдяки використанню цифрових технологій: за допомогою цифрових технологій значна частина роботи рекрутерів може бути автоматизована. Використання цифрових технологій дозволило скоротити витрати на оплату праці та час підбору персоналу, мінімізувати суб'єктивний фактор при відборі кандидатів і підвищити загальну продуктивність рекрутерів. Окрім оптимізації витрат компанії на підбір персоналу, цифрові технології дозволяють збирати аналітичні дані щодо виконаної роботи, ще більше підвищуючи ефективність рекрутингу співробітників і, таким чином, підвищуючи загальну конкурентоспроможність компанії у цілому.

Ці науковці систематично досліджували та зробили значний внесок у розвиток теорії та практики технології рекрутингу та управління персоналом: О.В. Кир'янова, А.М. Колот, А. Коняєва, Я.С. Семеняк, Т.С. Столярчук, Т.С. Шульгіна, С.В. Іванова, Т.Г. Луготова, І.С. Марченко, К.Г. Наумік, В.М. Петюх, Г.І. Писаревська, О.В. Ачкасова, Л.М. Балабанова, Г.В. Вахітова, В.В. Ващенко, К.П. Качан та інші.

Проте питання оцінки ефективності використання цифрових технологій у підборі персоналу залишається актуальним і сьогодні. Оцінка не лише економічних переваг цифрових технологій, а й соціальних переваг цифрових технологій є недостатньо вивченою проблемою.

Метою дослідження є виявлення сутності та особливостей трансформації рекрутингу в інформаційному суспільстві, його проблемних питань та надання практичних рекомендацій з удосконалення рекрутингової діяльності.

Для досягнення зазначеної мети було поставлено наступні **завдання**:

- дослідити теоретико-методологічні засади становлення та розвитку рекрутингу;
- визначити особливості рекрутингу в інформаційному суспільстві;
- проаналізувати сучасні цифрові технології рекрутингу;
- визначити проблеми впровадження дистанційного рекрутингу;
- сформулювати рекомендації щодо удосконалення системи рекрутингу персоналу з урахуванням сучасних цифрових технологій.

Об'єкт дослідження: трансформація рекрутменту персоналу інформаційному суспільстві.

Предмет дослідження: теоретико-прикладні засади здійснення рекрутингу персоналу в інформаційному суспільстві

Методи дослідження. При проведенні дослідження використовувалися такі методи наукового пізнання: абстрактно-логічний (теоретичне узагальнення, формування висновків), статистичне економічне групування (опис змін у розвитку галузі рекрутингу), таблиці, графіки (візуалізація результатів дослідження).

Інформаційне забезпечення кваліфікаційної роботи склали вивчення та узагальнення вітчизняних та зарубіжних наукових та навчально-методичних джерел, у тому числі монографічних публікацій авторів у періодичних фахових виданнях, матеріалів міжнародних науково-практичних конференцій, присвячених проблемам кадрового менеджменту та рекрутингу персоналу, ресурси та видання мережі Internet. результати проведеного експертних соціологічних досліджень.

Практичне значення отриманих результатів. Розроблені рекомендації можуть бути використані як механізм підвищення ефективності та оптимізації діяльності окремих рекрутерів і рекрутингових фірм, підвищення якості та швидкості надання послуг, пов'язаних з підбором персоналу.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел. Зміст роботи представлений на 81 сторінці комп'ютерного тексту. Кваліфікаційна робота містить 10 таблиць, 12 рисунків. Бібліографічний список нараховує 44 літературні джерела, що викладені на 5 сторінках, та 1 додатку.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні основи дослідження рекрутингу персоналу» визначено роль та значення рекрутингу в системі управління персоналом. Розглянуті етапи формування рекрутингу у розрізі розвитку суспільства.

У другому розділі «Дослідження сучасних інструментів рекрутингу в інформаційному суспільстві» надана характеристика основних інструментів, що використовуються в діджитал рекрутингу. Проаналізовано соціальні мережі, методи штучного інтелекту, виявлені тренди цифровізації сучасного рекрутингу в Україні.

У третьому розділі «Напрями розвитку та вдосконалення рекрутингу в інформаційному суспільстві» відповідно до виявлених проблем у цифрового рекрутингу – а саме недостатній розвиток цифрової компетенції та майже нульова інтеграція нових технологій – були запропоновані різні можливості вдосконалення методів соціального рекрутингу, створена програма впровадження технології ШІ в систему управління персоналом, розглянуті ризики впровадження технології ШІ

ВИСНОВКИ

Проведене теоретичне та практичне дослідження актуальних питань формування та розвитку рекрутингу в інформаційному суспільстві дозволяє зробити наступні висновки

Пошук, найм, відбір та розстановка кадрів – рекрутинг персоналу – є частиною системи управління персоналом та відіграють у ній головну роль. Доцільність визначення ролі рекрутингу у системі управління персоналом підприємства обумовлена зростаючою тенденцією до глобалізації. Загалом в літературі існує безліч підходів до визначення самого поняття «рекрутинг».

У широкому розумінні рекрутинг - це елемент інфраструктури ринку праці, а у вузькому - метод активного залучення потенційних кандидатів та набору людей ззовні.

Ефективний процес підбору персоналу особливо важливий для кожного підприємства, адже саме від раціональної укомплектованості підприємства персоналом, його якісних характеристик залежать його продуктивність, конкурентоспроможність і, звичайно, прибутковість. У зв'язку із цим виникає необхідність розроблення та використання більш дієвих сучасних технологій підбору персоналу на вітчизняних підприємствах. Одним із дієвих та ефективних методів сучасності є саме рекрутинг персоналу.

Проаналізувавши основні платформи для оцифрування рекрутингу, варто зазначити, що найпоширенішими цифровими технологіями, які використовуються в цій сфері, є штучний інтелект, чат-боти, гейміфікація, доповнена реальність (AR) і віртуальна реальність (VR), дистанційна (цифрова), віртуальний)) добір і мобільний додаток.

Застосувавши цифровізацію процесу підбору персоналу, можна прискорити процес закриття вакансій, звільнивши рекрутера від стандартних операцій і довіривши йому більш складні завдання. Порівнюючи час найму за допомогою HR-digital, було виявлено скорочення часу обробки в 2,2 рази та скорочення біографічних інтерв'ю в 2 рази.

Після ретельного вивчення українського ринку ми визначили найпоширеніші HRM-системи, які, на нашу думку, можуть комплексно автоматизувати процес підбору персоналу. Це системи Oracle Human Capital Management (HCM), Hurma, BambooHR, Workable і Personio.

Сучасні ринкові умови мають великий вплив на вибір правильного програмного забезпечення. Тому для оптимальності та важливості дослідження було проведено опитування серед 53 рекрутерів українських компаній.

У результаті проведеного дослідження було встановлено, що українські компанії в основному використовують цифрові технології для реалізації загальних процесів управління персоналом, особливо процесів підбору персоналу. В результаті проведення опитування також встановлено цифрові методики кадрового забезпечення, які використовуються в сучасній практиці. Можна зробити висновок, що зараз в Україні значно домінують такі цифрові інструменти: соціальні мережі (91%), сайти пошуку роботи (73%),

відеоінтерв'ю (52%), чат-боти (18%). Менша кількість респондентів також вказала, що користується месенджерами та CRM-системами. Що стосується штучного інтелекту, віртуальної реальності та доповненої реальності, то при підборі персоналу спостерігається невелике, але поступове поширення використання цих технологій. А вже використання ШІ зазначили лише 5% респондентів, а VR і AR – лише 2%. Це значною мірою пов'язано з недостатньою поінформованістю більшості компаній про ці цифрові технології та переваги їх впровадження.

Технології пошуку та рекрутингу не стоять на місці. Методи, які добре працювали кілька років тому, сьогодні вже не дають бажаних результатів. Причин тому багато: демографія, «важкий» ринок праці, зміна мотивації молодих спеціалістів тощо. До недавнього часу роботодавці та потенційні працівники знаходили один одного на ринках праці, в кадрових агенціях і в широкій громадськості. ЗМІ. З появою Інтернету завдання вербування та пошуку людей стало простіше.

Соціальний рекрутинг – це стратегія пошуку кандидатів у соціальних мережах за допомогою різних інструментів. Це сучасна форма спілкування між кандидатами та рекрутерами. Універсальної соціальної мережі для пошуку співробітників не існує. Одні мережі підходять для пошуку спеціалістів зі специфічним досвідом, середньої та вищої ланки менеджменту, інші – для проєктних завдань і спеціалістів початкового рівня. Таким чином соціальні медіа допомагають багатьом рекрутерам знаходити кваліфікованих топ-менеджерів і цінних, досвідчених, вузькопрофільні кадри.

З метою вивчення реального впливу соціальних медіа на розвиток управління персоналом в українських компаніях, його актуальності, необхідності та найближчого завдання використання було проведено експертне дослідження – думки HR представників таких провідних підприємств Investigate IT такі компанії, як Citrus, Netpeak Group (серед них Netpeak Agency, Serpstat, Ringostat, Netpeak Software), DataArt, Lohika, AB Soft, Keepsolid, Provectus.

Перевага віддається таким соцмережам, як Facebook (100%), LinkedIn (100%), Instagram (81,4%), Youtube (42,9%), Messenger (100%). 57,2% респондентів вказали соціальні мережі як додаткове джерело для пошуку кандидатів на відкриті посади, тоді як 28,6% вказали соціальні мережі як основне джерело. Крім того, 85,% представників HR досліджують профілі потенційних кандидатів у соціальних мережах.

Соціальні мережі також використовуються для розвитку бренду роботодавця. Для цього задіяні такі інструменти: EVP promo, Facebook, Youtube, Instagram, Telegram, LinkedIn. У підсумку 85,7% HR-представників вважають впровадження соціальних медіа в свою роботу позитивним явищем.

Однак рекрутери повинні вдосконалювати свої протоколи спілкування, вислуховувати потенційних кандидатів на посаду, деталізувати їхні пропозиції та бути більш тактовними з кандидатами.

Професійний відбір є невід'ємною частиною функціонування всіх кадрових процесів на підприємстві. Рекрутери використовують різноманітні

методи роботи, щоб максимально підвищити ефективність своїх кампаній, особливо цифрові технології, нові програмні продукти та соціальний рекрутинг, які останнім часом набули популярності у пошуку талантів. Одним із його інструментів є використання соціальних мереж для відбору кандидатів. Кожна з платформ унікальна і має свої особливості роботи та взаємодії з пошуковими системами. Тому оволодіння навичками використання соціальних мереж у рекрутингу є однією з ключових компетенцій сучасного HR-менеджера.

Напрямами розвитку та вдосконалення рекрутингу в інформаційному суспільстві вважаємо:

1) Формування моделі компетенцій рекрутера у цифровій економіці

Рекомендується використовувати матрицю компетенцій для планування просування співробітників по кар'єрних сходах (карта професійного розвитку), для розробки вимог до претендентів при складанні профілю посад, для розробки планів розвитку персоналу, для розробки програм навчання працівників індустрії рекрутингу, для визначення КРІ кваліфікації рекрутерів.

Глибина розвитку цифрової компетентності менеджерів з персоналу, деталізація компетенцій відповідно до сучасних трендів розвитку сфери управління персоналом потребують поглибленого дослідження. Наступна хвиля цифрової трансформації бізнесу буде розвиватися навколо створення цифрової робочої екосистеми. Тому мати розвинені цифрові навички, бути цифрограмотним, розуміти механізми створення, використання, управління, маніпулювання та інтерпретацію інформації на різних платформах для досягнення бізнес-цілей критично важливо для сучасного менеджера з персоналу. Розвиток працівників служб персоналу має бути націлений на вдосконалення компетентності та поглиблення цифрових навичок, які стосуються здатності використання хмарних технологій і SaaS технологій.

Хоча, деякі навички цифрової грамотності, такі як комп'ютерна грамотність вже давно перейшли у кластера загальних компетентностей; а інші, такі як аналіз даних, до спеціальних професійних навичок.

2) Програма впровадження штучного інтелекту в роботу з управління персоналом

Використання штучного інтелекту докорінно змінило те, що компанії очікують від своїх співробітників. Ці зміни створили нові виклики для HR-служб, змушуючи їх приймати несподівані рішення та змушуючи їх працювати в умовах безпрецедентного ризику. Нами представлена програма, для впровадження технології штучного інтелекту в управління персоналом. Оцінка різноманітних ризиків на кожному етапі та розробка заходів щодо їх мінімізації є важливою складовою реалізації успішного проєкту.

3) Вдосконалення методів соціального рекрутингу

В сучасних умовах розвитку бізнес-середовища загальноприйнятий алгоритм відбору працівників на вакантні посади на підприємствах має бути адаптований до сучасних умов, в яких функціонує організація. Ми виявили перевагу пошуку вакансій співробітників в соцмережах, що дозволило нам

запропонувати алгоритм, за яким менеджери з персоналу шукають в соцмережах претендентів на вакантні посади.

Застосування алгоритму роботи у соціальних мережах дозволить менеджерам з персоналу та керівникам організацій уникнути етапу співпраці з кадровими агентствами, знизить витрати на підбір співробітників на вакантні посади для компаній, дозволить сформувати резерв кадрів, і при цьому водночас зробити процес підбору претендентів мобільним

Вважаємо, що розроблені нами рекомендації можуть бути використані як механізм підвищення ефективності та оптимізації діяльності окремих рекрутерів і рекрутингових фірм, підвищення якості та швидкості надання послуг, пов'язаних з підбором персоналу.