

Петровська Оксана

к. п. н., доцент

OksanaPetrovskaya80@gmail.com

Пастух Іван

здобувач ФЕУП 63 П, спеціальність 051 «Економіка»

ivanpastyh431@gmail.com

Кафедра управління персоналом і економіки праці

Одеський національний економічний університет

SMART-РЕКРУТИНГ ЯК СУЧАСНИЙ МЕХАНІЗМ ПОСИЛЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Smart-рекрутинг розглядається, як сучасна модель підбору персоналу, що поєднує цифрові технології, штучний інтелект, HR-аналітику та автоматизовані інструменти оцінювання кандидатів. Ключовою особливістю такого рекрутингу є можливість комплексного, швидкого та об'єктивного відбору фахівців, здатних забезпечити розвиток організації в умовах динамічного ринку праці. На відміну від традиційних методів, Smart-рекрутинг орієнтований на ефективність, точність, швидкість прийняття рішень та стратегічне формування кадрового потенціалу [1].

Трансформація ринку праці, зумовлена цифровізацією, глобальною нестабільністю та особливо російською збройною агресією проти України, актуалізує потребу в сучасних механізмах управління персоналом. Однією з ключових проблем сьогодення є дефіцит робочої сили, висока міграція, мобілізація працівників та зростання навантаження на існуючий персонал. У таких умовах ефективний підбір кадрів стає критичним фактором забезпечення безперервності бізнес-процесів та стійкості підприємства.

Smart-рекрутинг як сучасний HR-підхід дозволяє організації оптимізувати процес пошуку персоналу, зменшити часові та фінансові витрати, підвищити точність оцінювання кандидатів та посилити кадровий потенціал. Його застосування стає особливо важливим в умовах військового стану, коли традиційні інструменти підбору часто не працюють або потребують суттєвої адаптації [2].

Smart-рекрутинг визначається як інноваційний підхід до підбору персоналу, який базується на інтеграції цифрових технологій у процеси рекрутингу. Ключовими характеристиками є: автоматизація рутинних HR-процесів (фільтрація резюме, планування інтерв'ю); використання штучного інтелекту для прогнозування відповідності кандидата посаді; застосування HR-аналітики та Big Data для прийняття обґрунтованих рішень; багатоканальний пошук персоналу через цифрові платформи; психометричні онлайн-тести та цифрові асесменти; прогнозування кадрових ризиків та плинності персоналу.

Smart-рекрутинг базується на концепції evidence-based HR - системі управління персоналом, що ґрунтується на даних та доказових методах оцінювання кандидатів.

Військовий стан в Україні суттєво змінив структуру та функціонування ринку праці. До основних викликів належать: дефіцит кваліфікованих кадрів через мобілізацію, евакуацію, міграцію; висока стресогенність і психологічне напруження працівників; невизначеність умов праці та ризики безпеки; зростання конкуренції між роботодавцями за фахівців; необхідність швидкого закриття вакантних посад для підтримання безперервності виробництва; гнучкість графіків та віддалена робота, що змінює вимоги до кандидатів.

За таких умов Smart-рекрутинг набуває особливої значущості, оскільки дозволяє: проводити відбір дистанційно, підвищувати точність оцінювання за допомогою технологій, швидко шукати кандидатів у різних регіонах і серед переміщених осіб, мінімізувати помилки рекрутингу, що критично в умовах обмежених ресурсів.

AI-технології забезпечують полегшують навантаження обсягів роботи HR-менеджера, а саме: автоматичний скринінг резюме за компетенціями, прогнозування професійної відповідності, аналіз поведінкових патернів кандидатів, оцінювання ризику плинності кадрів. Рекрутер отримує не лише базову інформацію, а ще аналітичні висновки щодо потенційної ефективності співробітника. Сучасні AI-технології дозволяють аналізувати ринок праці в режимі реального часу, виявляти ключові компетенції, які підвищують продуктивність, прогнозувати кадрові потреби, що посилює стратегічний характер підбору кадрів.

Застосування цифрових методів оцінювання кандидатів дозволяють комплексно визначити когнітивні здібності, стилі поведінки, професійні компетенції, рівень стресостійкості (особливо актуально під час війни).

Chatbot-рекрутери та цифрові інтерв'ю забезпечують швидку взаємодію з кандидатами 24/7, знижують навантаження на HR-відділ і прискорюють перший етап відбору.

Відеоінтерв'ю з емоційною аналітикою AI може оцінювати невербальні сигнали, емоційний фон та стиль комунікації кандидата.

Застосування цифрових HR-інновацій впливає на кадровий потенціал за такими напрямками:

1. Підвищення якості підбору - smart-рекрутинг дозволяє мінімізувати людські помилки й суб'єктивність, забезпечуючи більш точний та об'єктивний відбір кандидатів.

2. Формування команд майбутнього - застосування аналітики дає змогу прогнозувати, як кандидат впишеться в команду, чи має він потенціал до зростання та лідерства.

3. Підвищення швидкості рекрутингу - автоматизовані інструменти дозволяють скорочувати цикл найму на 30–50 %, що особливо важливо для підприємств у зоні ризику.

4. Зміцнення кадрової стабільності - точний підбір суттєво зменшує плинність, менше витрат на навчання та адаптацію.

5. Підвищення продуктивності праці - завдяки відбору фахівців із високими компетенціями та відповідністю корпоративній культурі.

Військовий стан створює для системи управління персоналом унікальні виклики, які вимагають перегляду традиційних підходів до відбору, оцінки та утримання кадрів. У даному контексті Smart-Рекрутинг виступає не тільки технологічним інструментом, але й стратегічною моделлю управління кадровими ресурсами, здатною забезпечити організаційну стійкість у нестабільних умовах.

По-перше, застосування Smart-рекрутингу дозволяє оптимізувати пошук кандидатів в ситуації значної просторової мобільності населення. Розширення географії підбору як в межах України, так і за кордоном зменшує ризики кадрового дефіциту і забезпечує доступ до більш широких трудових резервів. По-друге, цифрові підходи сприяють формуванню гнучких, адаптивних і мобільних команд, що стає критично важливим для організацій, які функціонують в умовах оперативних, логістичних або обмежень безпеки.

Важливим аналітичним компонентом Smart-рекрутингу є оцінка психологічної стійкості кандидатів. У контексті війни ця характеристика набуває стратегічного значення, оскільки визначає здатність працівника ефективно функціонувати в умовах стресу, невизначеності та підвищених ризиків. Цей аспект доповнюється потребою в цілеспрямованому плануванні кадрового резерву, що дозволяє організаціям завчасно реагувати на потенційні кадрові втрати або ротації [3].

Крім того, Smart-рекрутинг забезпечує формування безпечного та відповідального персоналу, що передбачає інтеграцію механізмів перевірки доброчесності, професійної відповідності та дотримання норм безпеки. Таким чином вибудовуються антикризові HR-процеси, що забезпечують стабільність роботи організації навіть при порушенні логістичних і комунікаційних каналів.

Цифрові технології забезпечують інфраструктурну опору Smart-рекрутингу та забезпечують стійкість HR-функцій у ситуаціях перебоїв зв'язку, необхідності швидкої зміни локацій та обмежень фізичної присутності персоналу. Таким чином, Smart-рекрутинг формує багаторівневу систему адаптації, що дозволяє не тільки підтримувати поточні кадрові процеси, але й підвищувати стратегічну гнучкість і довгострокову життєздатність.

Список використаних джерел

1. Вельмакіна О. Обґрунтування сучасних технологій рекрутингу персоналу ІТкомпаній. URL: <http://www.spilnota.net.ua/ru/article/id-3328/> (дата звернення: 20.11.2025).
2. Колешня Я.О. Цифрові платформи як ефективна бізнес-модель. II Міжнародна науково-практична конференція «Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи». 2021. URL: <http://confmanagement.kpi.ua/proc/article/view/230472> (дата звернення 20.11.2025).
3. Як автоматизація рекрутингу допомагає залучати кращих кандидатів. PeopleForce. 2021. URL: <https://peopleforce.io/uk/blog/jak-avtomatizacijarekrutingu-dopomagaе-zaluchati-krashhih-kandidativ> (дата звернення 17.11.2025).