

СУЧАСНІ ТРЕНДИ У РЕКРУТИНГУ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ПІДБІР КАДРІВ

Бакланова Анастасія Олексіївна

студентка,

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Дорошенко Надія Олександрівна

кандидат економічних наук, доцент закладу вищої освіти

кафедри фінансів, банківської справи та страхування,

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Рекрутинг постійно змінюється через впровадження нових технологій та змін у суспільстві. Так методи підбору кадрів змінилися з традиційно-орієнтованих на креативно-іноваційних. Ключовими на сьогодні залишаються тренди, які з'явилися протягом останніх 10 років. Особливо важливо дослідити які новітні технології можуть полегшити процес відбору професіоналів серед великої численності кандидатів:

Штучний інтелект та автоматизація: AI використовується для аналізу резюме, відбору кандидатів, автоматизації рутинних завдань і навіть проведення інтерв'ю. Це дозволяє зекономити час і зусилля рекрутерів.

Соціальні медіа: Платформи, такі як LinkedIn, Facebook та Twitter, стали важливими інструментами для пошуку кандидатів. Компанії використовують ці мережі для активного залучення та оцінки потенційних працівників.

Гейміфікація: Використання ігрових елементів у процесі найму допомагає зробити його більш захоплюючим та мотивуючим для кандидатів. Це може включати вікторини, задачі або симуляції.

Мобільний рекрутинг: Сьогодні багато кандидатів використовують смартфони для пошуку роботи і подання заявок. Компанії створюють мобільно-дружні платформи та додатки для полегшення цього процесу.

Зміна парадигми роботи: Пандемія COVID-19 привела до підвищення популярності віддаленої роботи. Компанії шукають нові способи ефективного управління віддаленими командами і залучення працівників з усього світу.

Завдяки цим методам можна полегшити процес відбору кадрів з боку роботодавця і зрозуміти напрям орієнтування компанії з боку працівника. Адже технологічні підходи відразу можуть зацікавити потенційного робітника і заявити про інноваційність організації.

Для кращого розуміння найсучасніших технологій у сфері рекрутингу, логічно буде детальніше роздивитись деякі з них. До приклада, в останні декілька років мейнстрімом у всіх сферах став

розумний інтелект, який буквально зміг посунути ряд професій і прискорив алгоритми роботи в багатьох організаціях. AI зміг значно покращити процес рекрутингу за рахунок автоматизації та аналітики.

Штучний інтелект може швидко аналізувати тисячі резюме, виділяючи ключові слова та кваліфікації, щоб знайти найвідповідніших кандидатів.

Поява чат-ботів дозволила автоматично відповідати на запитання кандидатів, проводити попередні інтерв'ю і збирати необхідну інформацію.

AI швидше за людину аналізує великі масиви даних, визначаючи, які канали та методи рекрутингу найбільш ефективні. При цьому це дозволило уникнути помилок, що базувалися на людських факторах і неуважності.

Завдяки аналізу минулих даних, AI може передбачити, які кандидати, ймовірно, будуть успішними в певних ролях.

Алгоритми також можуть допомогти мінімізувати людські упередження під час відбору кандидатів.

AI може автоматизувати багато аспектів HR-менеджменту, проте варто зазначити, що повністю замінити людський елемент навряд чи зможе. AI може сканувати резюме, проводити попередні інтерв'ю і аналізувати дані, але складні рішення, що включають емпатію, культурні особливості та міжособистісні комунікації, вимагають людського втручання.

Іншою потужною платформою для відбору кандидатів є соціальні медіа.

Великі всесвітні платформи, як LinkedIn, Facebook, Twitter та Instagram, дозволяють рекрутерам звертатися до великої аудиторії потенційних кандидатів, замість оголошень у газетах чи на стовпах.

Соціальні медіа дають змогу рекрутерам активно шукати і залучати таланти, спостерігаючи за їхньою професійною діяльністю і досягненнями.

Компанії можуть використовувати соціальні медіа для демонстрації своєї корпоративної культури, що приваблює талановитих кандидатів.

Через соціальні медіа можна швидко встановити контакт з кандидатами і проводити попередні інтерв'ю.

Соціальні медіа дозволяють знайти потенційних працівників, які не шукають роботу активно, але можуть бути зацікавлені в нових можливостях.

Із появою таких потужних технологій постало питання зникнення ряду професій, що вказує роботодавцям, на яких працівників треба робити акценти і продовжувати удосконалювати їх навички, яких працівників слід найняти для вирішення нових проблем (зокрема це люди, що спеціалізуються на роботі зі штучним інтелектом і програмним

забезпеченням). До переліку таких професій можна віднести: таксисти (поява автомобілів, що не потребують водія), касири (електронні системи обліку та оплати змінили традиційні методи обліку), турагенти (поява платформ онлайн-бронювання і просунутих чат-ботів), операціоністи банків (розвиток онлайн-банкінгу, мобільних застосунків і банкоматів), телефонні оператори (розвиток автоматизації та голосових асистентів) тощо [1].

На ряду з цим дослідження показують, що вже до 2030 року популярності набудуть космічний пілот, менеджер з етичних питань, консультант цифрової реабілітації, компаньон для літніх людей, куратор особистої пам'яті, менеджер подорожей у віртуальній реальності, контролер магістралей, радник з цифрових валют, дизайнер сміття, управління штучним інтелектом, аналіз і управління даними, діджитал-просування, діджитал-сервіс, діджитал-продажі, спеціаліст з цифрових фінансів, консультант з діджитал-валют, редактори персональних сторінок в соцмережах, фахівці з кібербезпеки [2].

Проте негативним аспектом для ринку праці в Україні є стрімкий розвиток міжнародного рекрутингу, що дає більше можливостей українцям знайти роботу закордоном і отримувати більшу зарплатню. Варто простежити, які основні тенденції сьогодення розвивають міжнародний рекрутинг, адже це зможе допомогти й українським компаніям вийти на міжнародний рівень:

Компанії шукають таланти з усього світу, що вимагає більшої гнучкості та адаптивності у процесі рекрутингу.

Компанії активно працюють над створенням більш різноманітних та інклюзивних робочих місць.

HR-менеджери розробляють стратегії для залучення талантів з усього світу, що сприяє мобільності робочої сили і дозволяє компаніям знаходити найкращих спеціалістів незалежно від їхнього географічного розташування.

Організація навчання та розвитку працівників за міжнародним стандартами сприяє підвищенню їхніх навичок та кваліфікацій, що позитивно впливає на ефективність праці і конкурентоспроможність компаній.

HR-менеджери працюють над інтеграцією міжнародних стандартів та практик, що допомагає компаніям ефективніше функціонувати на глобальному рівні [3].

Висновки. Отже, підводячи підсумки, хочеться зазначити основні тенденції, що наразі допомагають розвиватись рекрутингу і робить HR-менеджмент ще більш технологічно просунутим та стратегічним. По-перше, очікується посилення використання штучного інтелекту для більш точного підбору кандидатів і оптимізації процесів. По-друге, віддалена робота продовжить набирати популярність, що вимагатиме нових

підходів до управління командами і корпоративної культури. По-третє, диверсифікація та інклюзивність будуть залишатися пріоритетом, оскільки компанії прагнуть створювати більш різноманітні робочі середовища. По-четверте, інвестиції в розвиток і навчання працівників збільшаться, щоб утримувати таланти і підвищувати їхню ефективність. Також зростатиме увага до благополуччя працівників, включаючи їх фізичне та психологічне здоров'я.

Список використаних джерел:

1. Орлова В. Названо 10 професій, які зникнуть найближчими роками. 2024. URL: <https://www.unian.ua/curiosities/yaki-profesiji-znikayut-kogo-vitisnyat-z-rinku-tehnologiji-12661986.html>

2. Запорізький обласний центр зайнятості. На кого вчитися вже не варто: професії, які можуть зникнути до 2030 року. 2024. URL: <https://zap.dcz.gov.ua/publikaciya/na-kogo-vchytysya-vzhe-ne-varto-profesiyi-yaki-mozhut-znyknuty-do-2030-roku>

3. Рушиц А. Як змінився процес рекрутингу за останні 10 років? 2024 URL: <https://hurma.work/blog/yak-zminyvsya-proczes-rekrutyngu-za-ostanni-10-rokiv/>