

УДК 331.108

Мутерко Г. М.

muterko.anna@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-1300-6650

к.е.н., старший викладач,

ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», м. Маріуполь

ІННОВАЦІЙНИЙ МЕТОД ПОШУКУ ПЕРСОНАЛУ

***Анотація.** Підбір персоналу є найважливішим елементом діяльності кожного підприємства. Існує багато різних традиційних методів підбору персоналу, але багато з них уже застаріли і підприємствам потрібно переходити на інноваційні. Основними методами пошуку є хедхантинг, рекрутинг та скринінг. Найдієвішим є рекрутинг, тому що він допомагає підібрати висококваліфікованих працівників на будь-яку посаду. Але на разі ці методи підбору персоналу недостатньо розповсюджені на території України, і багато підприємств використовують застарілі методи підбору персоналу. Автором доведено актуальність використання нетрадиційних методів підбору персоналу, але за умов урахування можливості самостійного розкриття професійних надбань, що зменшить ризики виникнення конфліктних ситуацій у колективі, дасть змогу знизити плинність кадрів та в подальшому формувати ефективний вектор розвитку кадрової політики на підприємстві. Оскільки розвиток професійних якостей та навичок іноді можливий лише за допомогою використання традиційних методів, то необхідно також їх урахувати під час підбору персоналу. Визначено, що комбінування традиційних та нетрадиційних методів ефективно впливатиме на процес формування системи підбору персоналу, тому що в комбінації цих методів розкриваються як професійні, так і особисті якості робітника. Також поряд з інноваційними методами підбору персоналу підприємствам потрібно використовувати інноваційні методи пошуку, а саме за допомогою чат-ботів для швидкого пошуку робітників на підприємства. Боти здатні заощадити час не лише рекрутерами, а й кандидатам: за статистикою компаній HR-скринінг та перегляд потенційного робітника менеджером займає 60% часу від процесу відбору конкретного кандидата. Боти працюють 24/7 і з більшою кількістю завдань одночасно, що означає, що скринінг резюме починає діяти після того, як подати, у реальному часі. Ще одна проблема, яку вони можуть вирішити, – «немає відповіді»: до 85% резюме не отримує жодної реакції роботодавця. «Пошук і відбір резюме за ключовими словами можна вже віддати роботизованим системам. Проводити пошук за допомогою ботів можна, але вони можуть і помилятися. Відповідно, оцінка резюме живою людиною більш точніша».*

Ключові слова: персонал, пошук персоналу, інновації, методи пошуку персоналу, покоління Z.

Muterko Hanna

muterko.anna@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-1300-6650

Ph.D., Senior Lecturer,

State Higher Educational Establishment

«Priazovskiyi State Technical University», Mariupol

INNOVATIVE METHOD OF PERSONNEL SEARCH

***Abstract.** Recruitment is the most important element of every business. There are many different traditional methods of recruitment, but many of them are outdated and companies need to move to innovative ones. The main search methods are headhunting, recruiting and screening. Recruitment is the most effective because it helps to select highly qualified employees for any position. But today these methods of recruitment are not quite common in Ukraine, and many companies use outdated methods of recruitment. The author proves the relevance of using non-traditional methods of personnel selection, but taking into account the possibility of self-disclosure of professional assets, which will reduce the risk of conflict in the team, reduce staff turnover and further form an effective vector of personnel policy in the enterprise. Since the development of professional qualities and skills is sometimes possible only through the use of traditional methods, it is also necessary to take them into account when selecting staff. It is determined that the combination of traditional and non-traditional methods will effectively influence the process of forming a personnel selection system, because the combination of these methods reveals both professional and personal qualities of the worker. Also, along with*

innovative methods of recruitment, companies need to use innovative search methods, namely with the help of chatbots to quickly find workers for companies. Bots can save time not only for recruiters, but also for candidates – according to the statistics of HR-screening companies and the review of a potential employee, the manager takes 60% of the time from the process of selecting a particular candidate. Bots work 24/7 and with more tasks at once, which means that resume screening takes effect after you submit, in real time. Another problem they can solve is «no answer»: up to 85% of the resume does not receive any response from the employer. «Search and selection of resumes by keywords can already be given to robotic systems. You can search with bots, but they can be wrong. Accordingly, the assessment of the resume by a living person is more accurate».

Key words: personnel, personnel search, innovations, personnel search methods, generation Z.

JEL Classification: M10, M12

DOI: <https://doi.org/10.36477/2522-1256-2021-30-08>

Постановка проблеми. Інноваційна діяльність підприємства залежить від ефективного управління персоналом, яке є однією з найважливіших підсистем підприємства. Сьогодні один із важливих чинників, що забезпечує підприємству конкурентоспроможність на ринку, – постійне підвищення кваліфікаційного рівня свого персоналу.

Ми можемо побачити зміни на ринку праці, а саме до персоналу висуваються такі вимоги, які не зовсім співпадають із тими, що були раніше. Певним чином змінюється попит на працю, збільшується попит на кваліфікованих працівників у сферах надання послуг тощо. У зв'язку із цим у підприємств виникає необхідність розроблення інноваційних підходів до системи підбору персоналу, які включають у себе обробку інформації про діяльність та кількість виконуваної роботи співробітників організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика розглядається у роботах багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців: В. Бакуменка, В. Весніна, В. Лозниці, Б. Балабанова, В. Данилюка, Г. Дасслера, А. Кібанова, А. Нікішина, А. Федорова.

А. Нікішина розглянула аналіз сучасних технологій підбору кадрів, виявила їхні переваги та недоліки, але особливу увагу вона приділила проблемам використання і відмінних рис технології Headhunting, але не розкрила питання, який рівень підготовки має бути у фахівців, котрі її проводять [1]. А. Федорова та В. Бокій у роботі «Сучасні проблеми у процесі відбору та найму персоналу в організації» виділили тільки основні помилки, які допускають сьогодні майже всі підприємства під час пошуку персоналу, але способи вирішення проблем, які виникають у процесі відбору та найму персоналу, досліджено недостатньо [2]. Недостатньо досліджень, у яких було б розглянуто інноваційні методи підбору персоналу, що виникають у зв'язку із сучасними змінами на ринку праці, як загалом у виробництві, так і в підходах до управління персоналом.

Постановка завдання. Проаналізувати сучасні методи підбору персоналу та визначити необ-

хідність їх запровадження у системі управління підприємством.

Виклад основного матеріалу дослідження. Успішна інноваційна діяльність підприємства полягає у розвитку ефективності управління персоналом. Це є важливішою функціональною підсистемою підприємства та ціннішим ресурсом інноваційного розвитку. Володіючи особливими стратегічними та оперативними функціями, людський чинник відіграє провідну роль в інтелектуалізації та інформатизації виробництва.

Серед методів підбору персоналу, які на даний час є найпоширенішими та міцно увійшли у щоденну роботу HR-менеджерів, доцільно виділити:

1) Рекрутинг – підбір кадрів серед претендентів, які зайняті пошуком роботи. За допомогою рекрутингу зазвичай набирають співробітників середньої та нижчої ланок.

2) Executive search – застосовується для підбору рідкісних спеціалістів і менеджерів вищої ланки. У даному разі розглядаються кандидатури не лише тих, хто шукає роботу, а й працюючих фахівців.

3) Head hunting – використовуються відносно рідко і полягають у вербуванні фахівців, що працюють в інших компаніях. Цей прийом застосовують, якщо йдеться про професіоналів, що володіють рідкісною спеціальністю або винятковим рівнем майстерності.

4) Прелімінарінг – особливість методу полягає у тому, щоб залучати до роботи здібних студентів і молодих фахівців після закінчення навчання з перспективою подальшого працевлаштування [3].

Одним з інноваційних пошуків вакансій є чат-бот. Чат-бот – це програма, яка імітує поведінку людини під час спілкування з користувачем, виконуючи низку дій відповідно до закладеного в ній алгоритму. Чат-боти стали частіше використовуватися вітчизняними підприємствами, у тому числі як рекрутери.

Чат-бот – це інструмент, спрямований, перш за все, на представників покоління Z, але легкість використання його робить доступним для всіх,

хто навіть трохи знає, як користуватися Інтернетом. Представники цього нового покоління, що виходить зараз на ринок праці, найчастіше використовують різні мобільні додатки на смартфоні в приватному житті і для пошуку роботи.

Покоління Z – це діти глобалізації та цифрового суспільства. На їхній соціальний світогляд вплинули світова фінансово-економічна криза, розвиток мобільних технологій, технологій на основі Веб 2.0 та цифрових технологій у цілому. Це покоління відрізняється абсолютною відсутністю чітко визначеної життєвої позиції, що пов'язано з надмірною батьківською гіперопікою, тому вони ще менш самостійні й більш орієнтовані на себе, ніж представники покоління Y. Насторожено ставляться до всього незнайомого, відчувають себе абсолютно вільно тільки в мережному середовищі, прекрасно орієнтуючись у штучно змодельованих ситуаціях і відчуваючи значні труднощі під час командної роботи. Люди цього покоління несамостійні, постійно потребують опіки й того, щоб їм хтось указував на те, чим вони повинні займатися, проте досить волелюбні, їх важко до чого-небудь змушувати, адже вони ніколи не робитимуть того, чого не хочуть [4; 5].

Дослідження британських учених також свідчить про те, що сучасні діти набагато більше часу працюють із технологіями, ніж попереднє покоління. Наприклад, у Великобританії діти проводять більше часу з різноманітними пристроями, ніж спілкуються зі своєю сім'єю, діти дошкільного віку граються з гаджетами батьків, використовуючи смартфони та/або планшети. Такий ранній контакт із технологіями, безумовно, впливає на їх розвиток, соціалізацію, навчання.

Таким чином, дані результати підтверджують дослідження багатьох психологів та соціологів стосовно того, що підлітки, їх сприйняття даних, знань, способи мислення тощо суттєво відрізняються від відповідних характеристик старших поколінь, до яких також належать їхні вчителі. Отже, можна говорити про існування суттєвого розриву між «цифровими аборигенами» та «цифровими іммігрантами», оскільки останні народилися раніше і, як правило, відстають у світі технологій [6].

Боти бувають простими та ускладненими. У першому випадку віртуальний помічник працює винятково на основі чітко прописаних інструкцій: відправляє відповіді тільки на питання користувача, які є в його системі. Якщо формулювання користувача не збігається з указаним у програмі, то боту буде важко підібрати правильний варіант відповіді. І тоді до спілкування з клієнтом долучається жива людина.

Сьогодні чат-боти є у Facebook, Telegram, Instagram, Skype та інших популярних месенджерів. В Україні улюблений месенджер – Вайбер,

його використовують для спілкування й обміну файлами майже всі користувачі (95%).

Можливості чат-ботів, які можна використовувати на підприємстві:

- виконання масових рутинних/типових операцій (знаходження вакансій);
- інформування необхідної інформації і відповідей на типові запитання;
- проведення маркетингових заходів (збір відгуків, проведення конкурсів і т. д.);
- інтеграція із сайтом, бухгалтерією або управлінням бізнес-процесами.

Переваги використання чат-боту для підприємства:

- оптимізація завдань, які повторюються;
- постійна комунікація (у режимі 24/7);
- економія часу;
- зниження витрат на персонал;
- виключення людського фактору з комунікації (бот не може показувати свої емоції).

Висновки з проведеного дослідження. Чат-бот цілком може стати додатковим каналом для пошуку персоналу на підприємство. У найближчій перспективі він не замінить роботу рекрутера, але багато чого залежатиме від характеру вакансії:

1) знайти високоякісного/кваліфікованого кандидата через чат-бот практично неможливо, програма поки що не може детально оцінити рівень кваліфікації кандидата;

2) для масового найму лінійного персоналу цей інструмент цілком підійде – за достатнього рівня охоплення і ретельного таргетування реклами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Нікішина А. Л. Дослідження сучасних технологій підбору персоналу. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=26479948>.
2. Федорова А. С., Бокій В. І. Сучасні проблеми у процесі відбору та найму персоналу в організації. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну*. 2013. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=21608606>.
3. Бармакова Н. Сучасні методи підбору персоналу. *HR-Portal*. URL: <http://hr-portal.ru/article/sovremennye-metody-podbora-personala>.
4. Гурова І. М., Евдокимова С. Ш. Теорія покоління як інструмент аналізу, формування і розвитку трудового потенціалу. *МІП (Модернізація. Інновації. Розвиток)*. 2016. Т. 7. № 3. С. 150–159. DOI: 10.18184/2079-4665.2016.7.3.150.159. URL: https://www.researchgate.net/publication/311849328_THEORY_OF_GENERATIONS_AS_A_TOOL_FOR_ANALYSIS_FORMATION_AND_DEVELOPMENT_OF_LABOUR_POTENTIAL
5. Codrington, G. Detailed Introduction to Generational Theory. *TomorrowToday*. 2008. URL: <https://ngkok.co.za/sinode2016/intro-generations.pdf>
6. Дорош М. Діти і технології: «піраміда цифрової поведінки». *Media Sapiens*. 2015. URL: <https://ms.detector.media/media-i-diti/post/13763/20-diti-i-tehnologii-piramida-tsfirovoi-pove-dinki>

REFERENCES

1. Nikishyna, A. L. (2016), “Doslidzhennja suchasnyh tehnologiy pidboru personalu. Toljattynskyy derzhavnyy universytet”, available at: <http://elibrary.ru/item.asp?id=26479948>
2. Fedorova, A. S. and Bokiy, V. I. (2013), “Suchasni problemy u procesi vidboru ta naymu personalu v organizacii”, *Visnyk kyivskogo nacional'nogo universytetu tehnologii ta dyzaynu*, available at: <http://elibrary.ru/item.asp?id=21608606>
3. Barmakova, N. (2012), “Suchasni metody pidboru personalu”, *HR-Portal*, available at: <http://hr-portal.ru/article/sovremennye-metody-podbora-personala>
4. Gurova, Y. M. and Evdokymova, S. Sh. (2016), “Teoryja pokolenyy kak ynstrument analiza, formirovaniya y rozvytija trudovogo potencyala”, *MYR (Modernyzacyja. Ynnovacyy. Razvytye)*, vol. 7, no 3, pp. 150–159. doi: 10.18184/2079-4665.2016.7.3.150. 159, available at: https://www.researchgate.net/publication/311849328_THEORY_OF_GENERATIONS_AS_A_TOOL_FOR_ANALYSIS_FORMATION_AND_DEVELOPMENT_OF_LABOUR_POTENTIAL
5. Codrington, G. (2008), “Detailed Introduction to Generational Theory. *TomorrowToday*”, available at: <https://ngkok.co.za/sinode2016/intro-generations.pdf>
6. Dorosh, M. (2015), “Dity i tehnologii: "piramida cyfrovoi povedinky”. *Media Sapiens*”, available at: <https://ms.detector.media/media-i-diti/post/13763/diti-i-tehnologii-piramida-tsifrovoi-povedinky/>

Стаття надійшла до редакції 18 червня 2021 р.