

- versiteta. Seriya 18 «Sotsiologiya i politologiya», vol. 25, no. 2 (2019): 93-115.
DOI: 10.24290/1029-3736-2019-25-2-93-115
- Libanova, E. M. "Liudskiy rozvytok: chym zhyve ukrainske suspilstvo" [Human Development: How Ukrainian Society Lives]. *Visnyk Pensiinoho fondu Ukrainy*, no. 6 (2013): 38-39.
- Lynch, M. E. *Health insurance terminology: A glossary*. 1992.
- Lyons, K., and Cheyne, Ch. "Social insurance mechanisms in the European Union". RECON Online Working Paper. 2011. https://www.researchgate.net/publication/239806921_Social_insurance_mechanisms_in_the_European_Union
- Martinovic, A. "Solidarity as Key Determinant of Social Security Systems in the EU". *Revija za socijalnu politiku*, vol. 22, no. 3 (2015): 335-352.
DOI: <https://doi.org/10.3935/rsp.v22i3.1300>
- Nechyporenko, S. D. "Sutnist ta znachennia sotsialnoho strakhuvannia v systemi sotsialnoho zakhystu naselennia" [The Essence and Importance of Social Insurance in the Social Protection System]. *Ahrosvit*. 2017. http://www.agrosvit.info/pdf/6_2017/11.pdf
- Serajuddin, U., and Hamadeh, N. "New World Bank country classifications by income level: 2020-2021". World Bank. June 01, 2020. <https://blogs.worldbank.org/opendata/new-world-bank-country-classifications-income-level-2020-2021>
- "Social Protection". ILO. June 10, 2015. <https://www.social-protection.org/gimi/ShowTheme.action?id=8>
- Tapia, W. "Description of Private Pension Systems". *OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions*, no. 22 (2008).
DOI: <https://doi.org/10.1787/237831300433>
- Tkachenko, L. "Pensiina systema ta pensiina reforma v Ukraini" [Pension System and Pension Reform in Ukraine]. *Fond imeni Fridrikha Eberta. Predstavnytstvo v Ukraini*. January 2018. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/14044.pdf>
- Vyshnevskaya, O. A. "Pensiina reforma: zarubizhnyi dosvid dlia Ukrainy" [The Pension Reform: Foreign Experience for Ukraine]. *Aspekty publichnoho upravlinnia*, no. 8 (2016): 42-48.
DOI: <https://doi.org/10.15421/151639>

УДК 331:005.953
JEL: M12; M51; M59

СУЧАСНІ ТРЕНДИ В ПРОЦЕСАХ ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ В НОВИХ СОЦІОЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

©2021 **ВАСИЛИК А. В., КУПРІЯН М. В.**

УДК 331:005.953
JEL: M12; M51; M59

Василик А. В., Купріян М. В. Сучасні тренди в процесах добору персоналу в нових соціоекономічних умовах

Узагальнення змін і викликів, які формує нова соціоекономічна реальність, дало можливість систематизувати тренди в рекрутингу персоналу, в процесах і методах добору в умовах пандемічних обмежень та дедалі більшої диджиталізації. Серед таких тенденцій досліджено: використання штучного інтелекту та роботів; автоматизацію процесів; використання агрегації; використання соціальних мереж; застосування HR-аналітики; дедалі ширше використання фрілансу; одночасну роботу з поколіннями XYZ; фокус на Employee Experience (EX) та ін. Зазначені зміни позначаються на моделі компетентностей фахівця з добору персоналу, в якій традиційні компетентності доповнюються новими, актуалізуються та набувають нових рис. Актуалізуються в умовах пандемії гнучкість, адаптивність і стресостійкість. Поряд із цим залишається актуальною загальна психологічна компетентність, яка передбачає використання відповідних методів та інструментів в умовах віддаленої роботи; зростає роль емоційного інтелекту. Нова соціоекономічна реальність вимагає також здатності до пошуку та впровадження інноваційних рішень, до виконання супутніх функцій – просування бренду роботодавця, супроводу процесів онбордингу й адаптації новоприйнятих працівників в умовах віддаленої роботи чи гібридних режимів праці під час пандемічних обмежень. В умовах віддаленого та змішаного режимів праці підвищується роль здатності фахівця з добору до підтримання високої продуктивності праці, дотримання оптимальних строків, забезпечення результату за оптимальних витрат. Розвинені аналітичні здібності та динаміка мислення, комунікативна компетентність у нових умовах, здатність до самостійної організації свого робочого дня, робочого середовища та процесів добору персоналу, дотримання work-life balance також стають ключовими компетентностями. Відповідно, роль фахівця з добору нині не зводиться лише до пошуку, відбору, залучення кандидатів, але й доповнюється суміжними функціями та потребує задіяння широкого спектра особистісних компетентностей. У сучасних умовах фахівець з добору має поєднувати також ролі HR для фрілансерів, лідера з формування нових посад, агента зі збору HR-даних, HR для поколінь XYZ, провідника велл-бінг орієнтованого менеджменту персоналу тощо.

Ключові слова: добір персоналу, диджитал-технології, рекрутмент, матриця компетентностей, тренди в доборі персоналу.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-10-200-207>

Рис.: 1. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 9.

Василик Алла Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: alla_vasylyk@ua.fm

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7734-1415>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1908973/alla-vasylyk/>

Купріян Марія Вадимівна – студентка, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: masha.k0603@gmail.com

Vasylyk A. V., Kupriian M. V. The Current Trends in Recruitment Processes in the New Socio-Economic Conditions

A generalization of changes and challenges formed by the novel socio-economic reality allowed to systematize trends in hiring of personnel, in processes and methods of recruitment in the context of pandemic restrictions and increasing digitalization. Among these trends are the following: use of artificial intelligence and robots; automation of processes; use of aggregation; use of social networks; application of HR analytics; the consequently wider use of freelance; simultaneous work with generations XYZ; focus on employee experience (EX), etc. These changes affect the competence model of a recruitment specialist, in which traditional competencies are supplemented with new, they become updated and acquire new features. In the pandemic conditions flexibility, adaptability and stress resistance are being activated. Along with this, general psychological competence remains relevant, which involves the use of appropriate methods and instruments in remote work; the role of emotional intelligence increases. The new socio-economic reality also requires the ability to find and implement innovative solutions, to perform related functions – promote the employer's brand, attend the processes of onboarding and adaptation of newly accepted employees in the context of remote work or hybrid labor regimes during pandemic restrictions. In conditions of remote and mixed modes of work, the role of the ability of a recruitment specialist to maintain high productivity, compliance with optimal time, ensuring the result at optimal costs grows. The developed analytical abilities and dynamics of thinking, communicative competence in new conditions, ability to independently organize working day, work environment and recruitment processes, compliance with work-life balance also become key competencies. Accordingly, the role of a recruitment specialist today cannot be boiled down only to the search, selection, involvement of candidates, but is also supplemented by related functions and requires the use of a wide range of personal competencies. In modern conditions, a recruitment specialist should also combine the roles of HR for freelancers, a leader in the formation of new positions, an agent for collecting HR data, a HR for generations XYZ, a leader of well-being-oriented staff management, etc.

Keywords: recruitment, digital technology, competence matrix, trends in recruitment.

Fig.: 1. **Tabl.:** 1. **Bibl.:** 9.

Vasylyk Alla V. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Socio-Economics and Personnel Management, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: alla_vasylyk@ua.fm

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7734-1415>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1908973/alla-vasylyk/>

Kupriian Mariia V. – Student, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: masha.k0603@gmail.com

Сучасна соціоекономічна ситуація складається під впливом багатьох чинників, домінуючими серед яких є вже тривала коронакриза, процеси диджиталізації, зміни в мобільності персоналу, трансформація управлінських процесів і регламентів тощо. Зазначені зрушення здійснюють безпосередній вплив на соціально-трудова сферу, спричиняючи, зокрема, перехід компаній на нові методи та технології роботи з персоналом, змінюючи акценти з максимального використання людського потенціалу на велл-бінг орієнтований менеджмент, покликаний створювати найкращі можливості для збереження фізичного, ментального, фінансового благополуччя персоналу, перебудову всіх HR-процесів з урахуванням можливостей диджиталізації та вимог і обмежень тривалої пандемії.

Основною метою даного дослідження є аналіз змін, що спостерігаються в умовах карантину у сфері добору та залучення персоналу як початкової точки в роботі кожної організації з найманими працівниками.

Різні аспекти впливу пандемії COVID-19, карантинних обмежень, зниження темпів діяльності, ще більшої диджиталізації всіх процесів стали предметом дослідження вітчизняних і закордонних вчених [3–6], а також великих консалтингових компаній [2; 9] і багатьох інформаційно-аналітичних ресурсів [1; 8]. Зокрема, про розширення ролі HR говорить дослідження компанії Deloitte 2021. Експоненційний HR – еволюція HR, яка полягає в розширенні сфери його впливу від традиційних функцій до підприємства та екосистеми загалом, і розширення його фокусу від

працівників до організації та, зрештою, до роботи та самої робочої сили [9].

Балуєва О. В., Снопенко Г. В. акцентують на тому, що диджиталізація обумовлює суттєві зміни на ринку праці. Найважливішим наслідком диджиталізації є перенесення робочих місць у інформаційний простір, що підсилює глобальну конкуренцію та створює нові можливості як для працівників, так і для роботодавців [3].

Данилевич Н., Рудакова С., Щетініна Л. та Касяненко Я. зазначають, що сьогодні лідером цифровізації у сфері HR є напрям рекрутменту. За допомогою цифровізації процесу рекрутингу полегшується повне ведення бази кандидатів і проведення кандидатів через всі етапи найму. Провідні програми мають можливість обробляти резюме практично з будь-яких джерел, що істотно заощадує час рекрутера [6].

Згідно із опитуванням компанії Deloitte, близько 80% працівників в Європі зазнали принаймні одного виду змін у своєму робочому житті (наприклад, більш гнучкий графік роботи, зміна пріоритетів роботи або типів завдань); 57% зазначили, що віддалена робота – це та зміна, яка має для них найбільше значення; 40% ніколи не працювали віддалено до COVID-19 (близько 45 млн європейців; і більше ніж 100 млн співробітників змушені були перейти до віддаленого формату роботи) [2].

Відповідні зміни мають місце і у сфері рекрутменту. Згідно з даними LinkedIn, можемо спостерігати збільшення кількості оголошень про віддалену ро-

боту з першого тижня березня до останнього тижня травня 2020 р. на 181%, саме коли розгорталася коронакриза та пандемічні обмеження. Тим часом обсяг пошуків роботи за допомогою фільтра «Віддалений» на LinkedIn зріс на 60%. Цікаво спостерігати відсоток «віддалених» оголошень про роботу в європейських країнах: у Франції – 136%; Німеччині – 200%; Італії – 178%; Нідерландах – 245%; Іспанії – 282%; Великій Британії – 277% [1].

Пандемія COVID-19 дійсно змінила наше робоче життя, і ми можемо спостерігати суттєві зміни щодо режиму й умов праці там, де раніше всі категорії персоналу працювали в звичайному режимі. Сучасні умови змушують роботодавців перебудовувати організаційні процеси й адаптуватися до дистанційної роботи. Відповідно до ст. 602 КЗпП України дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [7].

У цих умовах компаніям довелося адаптувати й тактику найму, щоб забезпечувати подальше функціонування, широко застосовуючи digital-технології. Основні трендові напрями digital-рекрутингу узагальнили Вонберг Т. В. і Головка А. А. [5, с. 315–316]: використання штучного інтелекту та роботів; автоматизація процесів; використання агрегації та убе-

ризації; альтернативні способи залучення кандидатів; використання соціальних мереж; застосування HR-аналітики. Разом із тим, вважаємо за доцільне проаналізувати такі актуальні в новій соціоекономічній реальності напрями, як дедалі ширше використання фрілансу, одночасна робота з поколіннями XYZ, фокус на Employee Experience (EX) та ін. Основні напрями сучасної соціоекономічної реальності та тренди і зміни в доборі персоналу наведено на *рис. 1*.

Роботизація, чат-боти, штучний інтелект є дуже перспективними й ефективними для рекрутингу. Інструменти штучного інтелекту набагато спрощують роботу та виконання найскладніших завдань. Робот-рекрутер здатний вести живу бесіду, записувати відповіді кандидата, розпізнавати емоції, розсилати повідомлення та листи. Його використання дає можливість розвантажити рекрутерів і підвищити ймовірність відгуку на вакансію. Однак неможливість виявити професійно або корпоративно важливі особистісні характеристики кандидата, не поспілкувавшись з людиною, є недоліком цих digital-технологій. Також їх використання зменшить кількість робочих місць, а деякі професії й зовсім можуть зникнути.

Автоматизація рекрутингу у 2020 р. виходить на новий рівень. Якщо раніше рекрутери використовували Excel-таблиці і CRM-системи, то сьогодні на перший план виходять all-in-one системи, що поєднують рекрутинг і HR. Вони дозволяють не тільки заощадити кошти, але і роблять працю всіх фахівців з персоналу в рамках однієї компанії зручнішою [8]. Без-

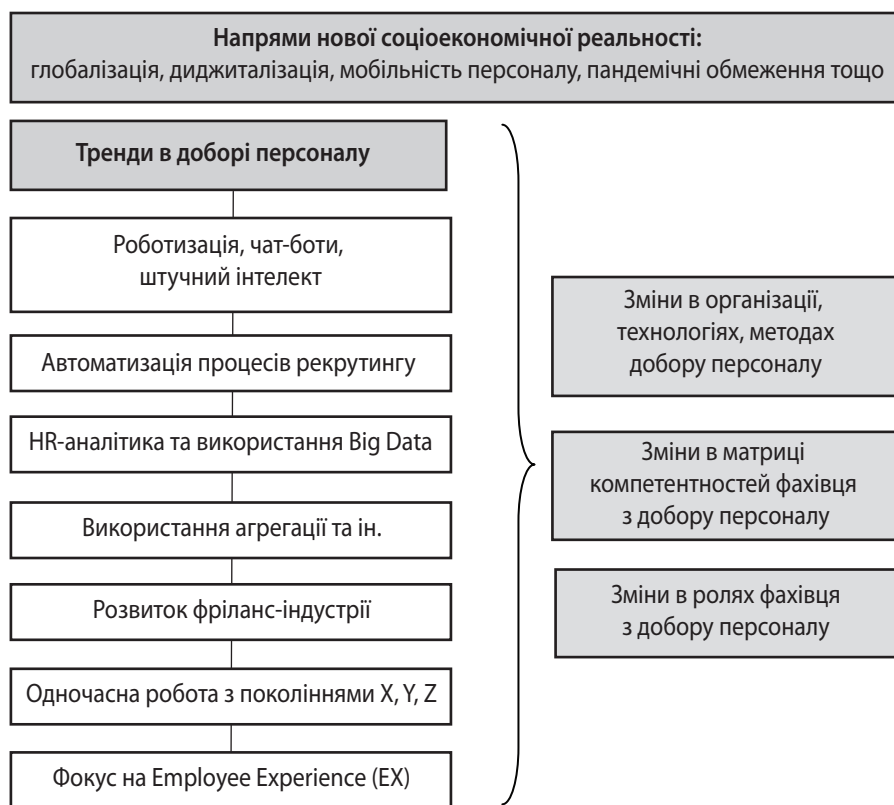


Рис. 1. Вплив нової соціоекономічної реальності на добір персоналу

перечними перевагами автоматизації для роботодавців є можливість займатися пошуком і підбором кандидатів дистанційно, що значно економить час; для кандидатів – проходити онлайн-інтерв'ю та тестування у зручний час; для рекрутерів – переглядати записи співбесід і результати тестувань. Такі технології істотно скорочують витрати, створюють комфортні умови як для рекрутерів, так і для кандидатів, розширюють можливості наймання кандидатів як з інших регіонів, так і з інших країн. Найбільш поширеними сервісами для проведення відеоінтерв'ю є: Zoom, Google meet, Skype, Skillz, VCV тощо. Згідно з дослідженням Yello, відеодзвінки обирають 60% рекрутерів і 57% кандидатів. А за даними Jobbatical, 5 хвилин відеоінтерв'ю прирівнюються до анкети з 200 питань [8].

HR-аналітика та використання Big Data є рушійною технологією майбутнього, інструменти якої дозволяють передбачити велику кількість важливих факторів, що спричиняють вплив на ефективну роботу компанії (наприклад, поведінка співробітників), розрахувати вірогідність звільнень персоналу, зменшити плинність кадрів, мотивувати співробітників залежно від їх особистісних характеристик тощо.

Агрегатори резюме допомагають об'єднати в єдину базу кандидатів, які розмістили резюме на сайтах для пошуку роботи, і кандидатів, що мають профілі в соціальних мережах або професійних спільнотах. Як приклад можна навести: AmazingHiring, Go Recruit [5].

Варто розглянути ще один тренд, який стає в нових соціоекономічних умовах все більш популярним, – *розвиток фріланс-індустрії*. Збільшення інтересу до такого виду роботи пов'язано з економічними наслідками від коронакризи (зменшення заробітних плат, скорочення робочих місць). У фрілансі українцям подобається можливість працювати вдома й отримувати хорошу заробітну плату. Пандемія змушує людей бути гнучкими та шукати нові шляхи заробітку, а фріланс-економіка є одним із сегментів глобального ринку праці, який найбільш динамічно розвивається, темпи зростання якого становлять 42%. Більшість великих і середніх компаній в Україні заявляють, що регулярно співпрацюють з глобальними фріланс-платформами. А пандемія цей розвиток цього тренду лише пришвидшує через те, що:

- ✦ життєвий цикл більшості навичок і професій стрімко скорочується, особливо помітно це стало в період пандемії. А це означає, що фріланс, як найбільш гнучка форма залучення талантів, забезпечує доступ до компетенцій людей, які потрібні в даний момент;
- ✦ гнучкість компанії стає новою бізнес-валютою, і дедалі більше компаній роблять ставку на фрілансерів;
- ✦ залучати фахівців за допомогою фрілансу швидше, дешевше та простіше, ніж найм че-

рез власні рекрутингові служби або зовнішні компанії;

- ✦ витрати на навчання та розвиток персоналу в компаніях, які роблять ставку на фріланс, у порівнянні нижчі.

Цей тренд стосується і самих фахівців з добору, адже рекрутер-фрілансер стає все більш затребуваною професією. На нашу думку, перевагами такої форми зайнятості є більш високий дохід рекрутера-фрілансера порівняно зі штатною роботою; можливість гнучкого графіка, роботи з будь-якого куточка світу; відсутність мікроменеджменту. Однак є і недоліки: нестабільний дохід; оплата тільки за закриті вакансії; ненормований робочий день.

Одночасна робота з поколіннями X, Y, Z. Робота трьох поколінь в одному офісі зовсім скоро стане новою реальністю для компаній і може призвести до конфліктів. За даними LinkedIn, суперечки будуть пов'язані з прийняттям рішень, Work-Life Balance і форматом спілкування [8].

Сучасні тренди в доборі персоналу змінюють організацію праці та завдання рекрутера, а також впливають на зміни в матриці компетентностей сучасного фахівця з добору персоналу, актуалізуючи їх в умовах пандемії (табл. 1).

Нова соціоекономічна реальність висуває вимоги не лише до професійних і цифрових компетентностей фахівців з добору, які зумовлені раніше розглянутими тенденціями, однак і дедалі більше позначається на корпоративних та особистісних компетентностях. Зокрема, *зростає роль здатності до пошуку та впровадження інноваційних рішень в організації процесів добору персоналу, до виконання супутніх функцій* – просування бренду роботодавця, супроводу процесів онбордингу й адаптації новоприйнятих працівників в умовах віддаленої роботи чи гібридних режимів праці під час пандемічних обмежень.

В умовах віддаленого та змішаного режимів праці підвищується роль здатності фахівця з добору до підтримання високої продуктивності праці, дотримання оптимальних строків, забезпечення результату за оптимальних витрат. Фахівець з добору має реалізувати комунікативну функцію в нових умовах – зростає роль здатності до віддалених комунікацій, організації відеозустрічей, співбесід, переговорів; здатності до організації віртуальних екскурсій і зустрічей для кандидатів та ін. Від рекрутера вимагаються розвинені аналітичні здібності та динаміка мислення, зростає значущість таких властивостей мислення, як стратегічність (стратегія рекрутингу), інноваційність, гнучкість та ін.; підвищується роль аналітичних здібностей і здатності використання HR-аналітики, Big Data, Predictive analytics, про що йшлося вище.

Зміни в матриці компетентностей фахівця з добору персоналу під впливом пандемії COVID-19

Компетентність	Критерії	Коментар щодо зміни актуальності та вагомості під впливом пандемії COVID-19
1	2	3
Професійні компетентності		
Володіння навичками пошуку кандидатів за технологією «Скринінг»	Здатність здійснювати добір персоналу за формальним ознаками	Залишається актуальною
Володіння навичками пошуку кандидатів за системою «Рекрутинг»	Здатність вести пасивний пошук кандидатів; вміння формувати профіль вакансії; здатність проводити оцінювання і відбір з урахуванням особливостей ділових і особистісних якостей кандидата	Залишається актуальною
Володіння навичками пошуку кандидатів за системою «Executive search»	Здатність здійснювати прямий цілеспрямований пошук і добір фахівців вищої управлінської ланки; здатність знаходити працівників, які не займаються пошуком роботи; здатність оцінювання кандидатів з урахуванням визначених критеріїв	Залишається актуальною
Володіння навичками пошуку кандидатів за системою «Head Hunting»	Здатність здійснювати високоефективний прямий, цілеспрямований добір конкретного фахівця та його «переманювання» в компанію; здатність аналізувати ринок потенційних кандидатів; здатність здійснювати попередній збір інформації про фахівця; здатність аналізувати особисті та ділові якості кандидата; здатність до налагодження контактів з працівником або шляхом нетворкінгу	Залишається актуальною
Володіння навичками професійної й особистісної оцінки кандидатів	Здатність оцінити кандидата з аналізу резюме; здатність оцінити кандидата методом інтерв'ю за компетенціями; здатність проводити особистісне інтерв'ю; здатність проводити бізнес-інтерв'ю; здатність оцінити кандидата з використанням професійних тестів, кейс-методик	В умовах карантинних обмежень актуалізується здатність здійснювати оцінні процедури за допомогою відеоінтерв'ю через Zoom, Meet тощо, призначити час інтерв'ю за допомогою чат-ботів
Володіння навичками роботи з великим обсягом інформації	Здатність використовувати різні джерела для пошуку персоналу та клієнтів; здатність формувати власний банк даних вакансій; здатність працювати з великим обсягом інформації; здатність забезпечувати оптимальне зберігання та пошук інформації	Актуалізується використання сайтів соціальних мереж, сайтів підбору персоналу, пошукових систем, платформ для віддаленої роботи, власні лендінги й інші ресурси. Здатність формувати та використовувати talent pool (внутрішній і зовнішній). Здатність використовувати «big data» оптимізує процес добору персоналу, звільняє від рутинної роботи, збільшує швидкість закриття вакансій
Володіння сучасними цифровими технологіями рекрутменту	Здатність використовувати цифрові технології в рекрутменті	В умовах пандемії та карантинних обмежень актуалізується здатність використання штучного інтелекту, чат-ботів, гейміфікації, автоматизованих систем, соціального рекрутингу та ін.

1	2	3
Корпоративні компетентності		
Прагнення до вдосконалення та інновацій	Здатність одержувати нові знання про останні тенденції ринку праці; здатність знаходити та використовувати нові методи пошуку та добору персоналу; здатність передбачати майбутній дефіцит або надлишок фахівців на ринку та зростання попиту на них	Підвищується значущість здатності шукати та впроваджувати інноваційні рішення в організації процесів добору персоналу
Орієнтація на замовника	Здатність підбирати персонал відповідно до вимог замовників; готовність надавати консалтингові послуги щодо вирішення кадрових проблем, проблем в управлінні персоналом, проведення тренінгів, атестації персоналу, мотивації персоналу	Зростає значущість здатності до виконання супутніх функцій – просування бренду роботодавця, супровід процесів онбордингу й адаптації новоприйнятих працівників в умовах віддаленої роботи чи гібридних режимів праці
Орієнтація на результат	Здатність оптимізувати час роботи над вакансією; здатність оптимізувати вартість закриття вакансії; здатність підвищувати продуктивність праці; здатність підвищувати задоволеність замовників найнятими фахівцями	В умовах віддаленого та змішаного режимів роботи підвищується роль здатності до підтримання високої продуктивності праці, дотримання оптимальних строків, забезпечення результату за оптимальних витрат
Комунікативність	Здатність спілкуватися; здатність встановлювати ділові контакти як при особистому спілкуванні, так і через Інтернет; здатність вести ділові переговори; здатність організувати презентацію кандидата та фірми-клієнта	Зростає роль здатності до віддалених комунікацій, організації відеозустрічей, співбесід, переговорів; здатності до організації віртуальних екскурсій та зустрічей для кандидатів та ін.
Особистісні компетентності		
Уміння продавати	Здатність переконувати клієнта; здатність приймати самостійні рішення; здатність проявляти ініціативу та наполегливість	Залишається актуальною, зростає роль здатності до переконування, здатності до прийняття самостійних рішень в умовах кризових явищ та невизначеності
Аналітичні здібності та динаміка мислення	Здатність аналізувати ситуацію, швидко формулювати думки, оперативно приймати рішення, прогнозувати наслідки дій	Зростає значущість таких властивостей мислення, як стратегічність (стратегія рекрутингу), інноваційність, гнучкість та ін. Підвищується роль аналітичних здібностей і здатності використання HR-аналітики, Big Data, Predictive analytics тощо. Здатність передбачати кілька сценаріїв розвитку подій і запропонувати кілька варіантів дій
Гнучкість і адаптивність	Здатність швидко аналізувати тенденції на ринку, швидко адаптуватися до нового соціоекономічного середовища, оперативно перебудовувати робочі процеси, пропонувати відповідні рішення	Актуалізується в умовах пандемії, зростає вагомість здатності до швидкої адаптації в умовах кризових явищ, здатності до швидких змін у процесах, підходах, інструментах, методах добору персоналу
Стресостійкість	Готовність до напруженої роботи; здатність чинити опір сильним негативним емоційним впливам	Надзвичайно актуалізується, зростає необхідність швидко адаптуватися до впливу кризових явищ, протистояти стресам, підтримувати психологічну стійкість, допомагати протистояти стресам іншим (колегам, кандидатам тощо)

1	2	3
Професійна психологічна компетентність	Здатність здійснювати професійний психологічний відбір кандидатів; здатність оцінювати психологічні якості кандидатів; здатність організувати психологічне тестування	Залишається актуальною, потребує вміння використовувати відповідні методи та інструменти в умовах віддаленої роботи. Зростає роль емоційного інтелекту
Самоорганізованість	Здатність планувати свій робочий час, грамотно розставляти пріоритети в роботі	Зростає важливість здатності фахівця до самостійної організації свого робочого дня, робочого середовища та процесів добору персоналу, здатності вибудовувати режим праці та відпочинку в умовах віддаленої роботи, дотримання work-life balance

Джерело: удосконалено авторами на основі [4].

Актуалізується в умовах пандемії гнучкість і адаптивність, зростає вагомість здатності до швидкої адаптації в умовах кризових явищ, здатності до швидких змін у процесах, підходах, інструментах, методах добору персоналу. Також надзвичайно актуалізується роль такої якості, як стресостійкість – зростає необхідність швидко адаптуватися до впливу кризових явищ, протистояти стресам, підтримувати психологічну стійкість, допомагати протистояти стресам іншим (колегам, кандидатам тощо). Поряд із цим залишається актуальною загальна психологічна компетентність, яка передбачає використання відповідних методів та інструментів в умовах віддаленої роботи; зростає роль емоційного інтелекту.

В умовах віддаленого чи змішаного форматів роботи також зростає важливість здатності до самостійної організації свого робочого дня, робочого середовища та процесів добору персоналу, здатності вибудовувати режим праці та відпочинку, дотримання work-life balance.

ВИСНОВКИ

Узагальнення змін і викликів, які формує нова соціоекономічна реальність, дало можливість систематизувати тренди в рекрутингу персоналу, в процесах і методах добору в умовах пандемічних обмежень і дедалі більшої диджиталізації. Зазначені зміни позначаються також на моделі компетентностей фахівця з добору персоналу, в якій традиційні компетентності доповнюються новими, актуалізуються та набувають нових рис. Відповідно, роль фахівця з добору нині не зводиться лише до пошуку, відбору, залучення кандидатів, але й доповнюється суміжними функціями та потребує задіяння широкого спектра особистісних компетентностей. У сучасних умовах фахівець з добору має поєднувати також ролі HR для фрілансерів, лідера з формування нових посад, агента зі збору HR-даних, HR для поколінь X, Y, Z, провідника велл-бінг орієнтованого менеджменту персоналу тощо. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. A look inside remote job trends. Europe and the Middle East. URL: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/resources/talent-acquisition/a-look-inside-remote-job-trends>
2. May the workforce be with you. The voice of the European workforce 2020. URL: <https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/consulting/articles/voice-of-the-european-workforce-2020.html>
3. Балуєва О. В., Снопенко Г. В. Трансформація функції управління персоналом: сучасні тренди. *Ефективна економіка*. 2020. № 12. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.12.10
4. Васильчиков А. В., Гагаринская Г. П., Обущенко Т. Н. Модель компетенцій рекрутера в епоху технологічності и цифровой економіки. *Економіка труда*. 2018. Том 5. № 4. С. 959-974. DOI: 10.18334/et.5.4.39652
5. Вонберг Т. В., Головка А. А. Рекрутинг персоналу в епоху діджиталізації. *Бізнес Інформ*. 2020. № 6. С. 313-318. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-6-313-318>
6. Данилевич Н., Рудакова С., Щетініна Л., Касяненко Я. Діджиталізація HR-процесів у сучасних реаліях. *Галицький економічний вісник*. 2020. № 3. С. 147-156. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2020.03.147
7. Кодекс законів про працю України : затв. Законом № 322-VIII від 10.12.1971 р. (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
8. Леонова О. Як змінився рекрутинг в 2020 році // HURMA. 08.06.2020. URL: <https://hurma.work/blog/yak-zminivsia-rekruting-v-2020-roczii/>
9. Тренди у сфері людського капіталу 2021. Deloitte Insights. URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/human-capital/2021-hc-trends-presentation_ua.pdf

REFERENCES

- "A look inside remote job trends. Europe and the Middle East". <https://business.linkedin.com/talent-solutions/resources/talent-acquisition/a-look-inside-remote-job-trends>

Baluieva, O. V., and Snopenko, H. V. "Transformatsiia funktsii upravlinnia personalom: suchasni trendy" [Transformation of the Human Resources Management Function: Current Trends]. *Efektivna ekonomika*, no. 12 (2020).

DOI: 10.32702/2307-2105-2020.12.10

Danylevych, N. et al. "Didzhitalizatsiia HR-protseviv u suchasnykh realiakh" [HR-Processes Digitization in Present-Day Developments]. *Halytskyi ekonomichnyi visnyk*, no. 3 (2020): 147-156.

DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2020.03.147

[Legal Act of Ukraine] (1971). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

Leonova, O. "Yak zminyvsia rekrutynh v 2020 rotsi" [How Recruitment Has Changed in 2020]. *HURMA*. June 08, 2020. <https://hurma.work/blog/yak-zminivsyia-rekrutynh-v-2020-rotsi/>

"May the workforce be with you. The voice of the European workforce 2020". <https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/consulting/articles/voice-of-the-european-workforce-2020.html>

"Trendy u sferi liudskoho kapitalu 2021" [Trends in Human Capital 2021]. Deloitte Insights. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/human-capital/2021-hc-trends-presentation_ua.pdf

Vasilchikov, A.V., Gagarinskaya, G.P., and Obushchenko, T.N. "Model kompetentsiy rekrutera v epokhu tekhnologichnosti i tsifrovoy ekonomiki" [The Model of Competencies of a Recruiter in the Age of Technology and Digital Economy]. *Ekonomika truda*, vol. 5, no. 4 (2018): 959-974.

DOI: 10.18334/et.5.4.39652

Vonberh, T. V., and Holovko, A. A. "Rekrutynh personalu v epokhu didzhitalizatsii" [Recruiting Staff in the Age of Digitalization]. *Biznes Inform*, no. 6 (2020): 313-318. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-6-313-318>

УДК 004:37.01:331.522:377

JEL: J24; M59

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПРАЦІВНИКА СУЧАСНОГО ЦИФРОВОГО СВІТУ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ЕКСПЕРТНОГО ОПИТУВАННЯ)

©2021 ХАНДІЙ О. О.

УДК 004:37.01:331.522:377

JEL: J24; M59

Хандій О. О. Формування та розвиток компетентностей працівника сучасного цифрового світу (за результатами експертного опитування)

Цифровізація економіки та суспільства, з одного боку, створює нові можливості розвитку людського потенціалу та підвищення ефективності його використання, а з іншого – потребує набуття нових професійних і надпрофесійних компетентностей, затребуваних на сучасному ринку праці. Метою статті є викладення питань формування та розвитку компетентностей працівника сучасного цифрового світу за результатами експертного опитування з проблем якості трудового життя в умовах цифрових трансформацій. У статті надано оцінку затребуваності роботодавцями компетентностей та їх значущості для працівників. Визначено пріоритетність формування та розвитку компетентностей з позиції роботодавців і працівників. Виявлено, що найбільш важливими компетентностями одночасно і для роботодавця, і для працівника є цифрові, професійні, соціальні, особисті, навчальні, а найменш важливими – громадянські компетентності та компетентність культурної обізнаності та самовираження. За результатами опитування охарактеризовано вплив наявності вищої та професійної освіти на конкурентоспроможність працівника на ринку праці, готовність працівників самостійно інвестувати у свій професійний розвиток і вплив відсутності цифрових навичок на можливості працевлаштування. Наведено результати відповідей експертів щодо періодичності підвищення кваліфікації в умовах цифровізації економіки. Оцінено вплив можливостей професійного розвитку на робочому місці на якість трудового життя для працівників різних поколінь. Зроблено акцент на тому, що створення умов і можливостей для професійного зростання в цифровій економіці має стати важливим стратегічним напрямом становлення нової якості життя в умовах цифрових трансформацій в Україні, а забезпечення умов для навчання протягом усього життя для громадян країни є найбільш ефективною формою державного регулювання цифрового сегмента ринку праці.

Ключові слова: цифровізація економіки та суспільства, цифрові компетентності, професійний розвиток, підвищення кваліфікації.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-10-207-214>

Табл.: 5. Бібл.: 16.

Хандій Олена Олексіївна – доктор економічних наук, професор, провідний науковий співробітник відділу економічних проблем соціальної політики, Інститут економіки промисловості НАН України (вул. Марії Капніст, 2, Київ, 03057, Україна)

E-mail: alkhandiy@ukr.net

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7926-9007>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1937601/olena-alekseevna-khandii/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57200142321>

UDC 004:37.01:331.522:377

JEL: J24; M59

Khandii O. O. The Formation and Development of Employee Competencies in Modern Digital World (According to the Results of an Expert Survey)
Digitalization of the economy and society, on the one hand, creates new opportunities for the development of human potential and an increased efficiency of its use, and on the other hand, it requires the acquisition of new professional and super-professional competencies demanded in the modern labor market. The article is aimed at expounding the issues of formation and development of competencies of an employee in modern digital world according to the results of an expert survey on the quality of working life in the conditions of digital transformations. The article estimates the employers' demand for competencies and their significance for employees. The priority of formation and development of competencies from the position of employers and employees is determined.