

Владислав Курасов,

аспірант,

Національна академія керівних кадрів культури і мистецтв

вул. Лаврська, 9, Київ, 01015, Україна

e-mail: kurasovlad@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-8949-6349>

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ДОКУМЕНТАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ РЕКРУТИНГОВИХ АГЕНЦІЙ

У статті досліджується вплив цифрових технологій на систему документаційного забезпечення рекрутингових агенцій на основі аналізу сучасних платформ та інструментів, які використовуються для автоматизації управлінських і кадрових процесів. Зроблено висновки, що у сучасних умовах цифровізації традиційні моделі рекрутингової документаційної комунікації втратили ефективність. Натомість широке впровадження ІКТ, таких як ATS, CRM, чат-боти, хмарні сервіси, відеоплатформи та інструменти ШІ, дає змогу суттєво автоматизувати, стандартизувати та пришвидшити процес відбору персоналу. Ці цифрові інструменти забезпечують централізоване зберігання документів, прозорість усіх етапів рекрутингу, персоналізацію комунікації та юридичну достовірність електронного документообігу. Рекрутингові платформи інтегруються з соціальними мережами та онлайн-ресурсами, що підвищує актуальність даних і зручність роботи. Загалом, цифрова трансформація рекрутингу сприяє ефективнішому управлінню людськими ресурсами, зменшує витрати часу й ресурсів та формує нові стандарти кадрової документації в умовах Індустрії 4.0.

Ключові слова: документаційне забезпечення, кадрові агенції, новітні інформаційні технології, цифрова трансформація, рекрутингові платформи.

Постановка проблеми. У сучасному цифровому середовищі ринок праці зазнає суттєвих трансформацій, що зумовлено як розвитком інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), так і зростанням вимог до швидкості, точності та гнучкості комуні-

каційних процесів. Рекрутингові агентства, як посередники між роботодавцем і кандидатом, відіграють ключову роль у забезпеченні ефективного кадрового менеджменту, і саме на їхню діяльність новітні технології впливають особливо інтенсивно.

Попри широке впровадження окремих технологічних рішень у науковій літературі спостерігається дефіцит системного дослідження того, як новітні ІКТ, зокрема цифрові, змінюють логіку, структуру й засоби документної комунікації у сфері відбору персоналу. Тому дослідження цієї проблематики є актуальним як з теоретичного, так і з прикладного погляду.

Вивчення новітніх ІКТ у документній комунікації рекрутингових агентств сприятиме підвищенню ефективності організації кадрового документообігу, оптимізації комунікаційних процесів та формуванню рекомендацій для впровадження інновацій у сферу управління людськими ресурсами.

Аналіз досліджень і публікацій. У статті М. Марі, А. Кмайл та М. Белхатір здійснено критичний аналіз сучасних систем електронного рекрутингу, зокрема їхніх обмежень у відображенні семантичного контексту вакансій та повноті знань про кандидатів. Автори пропонують семантично орієнтовану модель, що дає змогу покращити точність пошуку й відповідність кандидатів за рахунок глибшого розуміння доменної специфіки [8]. Дослідження С. Метью, К. Атік та Н. Освал стосується аналізу сучасних трендів використання ІІІ в рекрутингових інформаційно-комунікаційних системах у контексті Індустрії 4.0. Автори розглядають автоматизований аналіз резюме, інтелектуальні платформи для відбору персоналу та роль машинного навчання у прогнозуванні професійної придатності кандидатів [9]. Г. Коман, Д. Томан та ін. розглядають е-рекрутинг як складову частину концепції «розумного уряду» (smart government). Автори підкреслюють роль цифрових кадрових систем у підвищенні прозорості, швидкості та адаптивності державної кадрової політики. Представлено модель інтеграції е-рекрутингу до загальної ІКТ-архітектури публічного управління [6]. У публікації К. Куксенок та Н. Прасс аналізується питання прозорості в обслуговуванні чат-ботів, які використовуються в рекрутингу. Автори розглядають виклики, пов'язані з відсутністю оновлень, складністю інтерпретації

дій систем та недовірою користувачів до автоматизованої взаємодії. Пропонуються підходи до підвищення прозорості через документацію змін та пояснення дій чат-ботів [7].

У статті українських дослідників О. Малєєвої, Р. Артюх, О. Персіянової розглянуто систему інформаційного забезпечення процесів рекрутингу в ІТ-компаніях з позиції організації інформаційних потоків, оптимізації документної комунікації та впровадження цифрових технологій у процеси управління персоналом. Особливу увагу приділено аналізу структурної побудови інформаційної системи, яка підтримує збирання, обробку, зберігання та передачу даних про кандидатів. Досліджено можливості застосування електронних інформаційних ресурсів, автоматизованих систем рекрутингу (ATS), CRM-систем та баз даних як інструментів удосконалення управлінської документації та кадрових рішень. Результати дослідження можуть бути застосовані в практиці інформаційної діяльності рекрутингових підрозділів, а також у розробленні цифрових сервісів для потреб кадрового документообігу [3]. О. Кравчук, І. Варіс та Т. Бідна аналізують тенденції цифровізації рекрутингу персоналу, зокрема вплив пандемії COVID-19 на прискорення впровадження дистанційного відбору. Розглянуто роль платформ ATS, чат-ботів, відеоспівбесід, ШІ, технологій AR/VR у створенні ефективного, автоматизованого HR-процесу. Наведені результати дослідження серед українських рекрутерів щодо частоти використання різних цифрових інструментів, їх ефективності та бар'єрів впровадження [2].

Загалом в українській науці недостатньо праць, присвячених теоретичному осмисленню та практичному аналізу новітніх ІКТ як засобів документної комунікації в рекрутингу, що й зумовлює мету нашої публікації.

Мета статті – дослідити вплив цифрових технологій на систему документаційного забезпечення рекрутингових агентств на основі аналізу сучасних платформ та інструментів, які використовуються для автоматизації управлінських і кадрових процесів.

Виклад основного матеріалу. Традиційні моделі документної комунікації – обмін паперовими резюме, договорами, супровідними листами – більше не відповідають потребам динамічного ринку

праці. Замість них впроваджуються цифрові формати, такі як електронний документообіг, хмарні сервіси, автоматизовані системи управління кандидатами (ATS), чат-боти, а також інструменти ШІ для обробки текстів та документів.

Не залишаються осторонь і рекрутингові агентства, які дедалі активніше впроваджують новітні інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ), які змінюють не лише способи пошуку та відбору кадрів, а й принципи документної комунікації. Адже «цифрова трансформація рекрутингу акумулювала велику кількість цифрових інструментів, аргументовано положення, згідно з яким використання архаїчних методів (паперові носії, очна співбесіда) стало неможливим в умовах онлайн» [1]. У цифрову епоху відбувається переосмислення класичних форматів обміну інформацією між роботодавцем, агентством і кандидатом, що зумовлює необхідність інтеграції цифрових рішень у всі етапи кадрового документообігу. Тим більше, що доступні ІТ-рішення вже довели свою ефективність та можуть бути використані для автоматизації рекрутингових процесів [5].

У процесі комунікації між рекрутинговими акторами дедалі більшого значення набуває інтеграція CRM-систем (Customer Relationship Management), які дають змогу відстежувати статус кожного кандидата, автоматизувати надсилання шаблонів листів, формувати звіти та зберігати історію взаємодії з клієнтами. Такі рішення забезпечують послідовну та персоналізовану комунікацію на всіх етапах рекрутингового процесу.

Наприклад, у межах автоматизованої системи рекрутингу (ATS, Applicant Tracking Systems) дослідники пропонують модуль, який формує повну «картку кандидата», що містить історію взаємодій, дані резюме, статус вакансії. Система підтримує пошук та фільтрацію, що значно зменшує час обробки заявок. А розмежування ролей користувачів і доступу до різних модулів (HR-менеджери, рекрутери) підвищує безпеку й структуру роботи системи [3]. До потенціалу ATS дослідники відносять централізоване зберігання резюме, автоматизацію розкладання інтерв'ю, зворотний зв'язок, аналіз процесів відбору та регулярне формування звітів, що робить весь процес більш прозорим і керованим [5].

Електронну систему ATS мають новітні автоматизовані системи, які допомагають рекрутинговим агентствам швидко, ефективно і структуровано: знаходити кандидатів, обробляти резюме, проводити попередню оцінку, комунікувати з претендентами, документувати весь процес відбору персоналу.

Основні їхні переваги – збереження всієї документації історії взаємодії, яка фіксується й архівується. Шаплони листів, SMS, відеоінтерв'ю, єдина база кандидатів значно покращують комунікацію і спрощують роботу, позбавляючи її рутини.

Українські дослідники виокремлюють такі популярні платформи як Bullhorn, Recruitnow, Minggo, Harver, OnRecruit, Workable, Personio [2].

Загалом ці платформи суттєво вдосконалюють документаційне забезпечення управління персоналом, адже уніфікують усю кадрову документацію (анкети, оцінки, офери, листи), забезпечують цифрову фіксацію кожного етапу рекрутингу (коментарі, дії рекрутера, відповіді кандидата), зменшують паперовий документообіг, оскільки більшість рішень ухвалюються й документуються в електронному вигляді, покращують зберігання і доступ до інформації, що важливо для дотримання правових норм (наприклад, GDPR, КЗпП). Тобто зазначені платформи – це цифрове середовище, яке повністю інтегрується в систему управлінської документації кадрових агенцій.

Відеоплатформи (Zoom, Microsoft Teams, Google Meet) виступають новим каналом комунікації не лише для проведення співбесід, а й для укладення угод, демонстрації презентацій, узгодження умов працевлаштування та навіть підписання контрактів у режимі онлайн. У таких умовах однією з ключових тенденцій є автоматизація документообігу завдяки застосуванню систем електронного документообігу (СЕД), які дають змогу здійснювати зберігання, обробку, підписання та передачу кадрових документів (резюме, рекомендацій, договорів, звітів) в електронному вигляді. Це не лише зменшує витрати часу та ресурсів, а й підвищує юридичну достовірність обміну інформацією завдяки використанню електронного цифрового підпису (ЕЦП).

Особливо це важливо у контексті безпеки, стандартизації, легітимності та ефективності цифрових документів у процесі комунікації між сторонами. Адже не лише швидкість, а й правова значущість та якість документації визначають успішність рекрутингової діяльності.

Для структуризації даних і ОО-проектування дослідники пропонують методи структуризації інформації, інтеграцію даних з інтернет-ресурсів та об'єктно-орієнтоване проектування із використанням фреймворку для реалізації функціональних модулів системи. Наприклад, українські дослідники сформували узагальнений алгоритм рекрутингу: від аналізу вакансії до завершення відбору та адаптації кандидата. Він включає інтеграцію автоматичних інструментів та моделі комунікації між системою і користувачем через діаграми варіантів використання. Це значно підвищує ефективність роботи рекрутера за рахунок систематизації, централізації даних та прискорення пошуку кандидатів [3].

Дослідники також запропонували фреймворк для e-recruitment, який використовує мультисемантичні ресурси (наприклад WordNet, YAGO3), застосовує методи вилучення властивостей (feature extraction), вимірює пов'язаність навичок (skill relatedness) між резюме та вакансіями. Тобто акцентується на семантичній автоматизації аналізу документів: вилучення і порівняння навичок, виявлення взаємозв'язків, подолання обмежень звичайного парсингу резюме [8].

Для попередньої оцінки кандидатів успішним є використання ШІ, який надає аналіз ключових слів у резюме, ранжування за відповідністю вакансіям, автоматичне створення профілів, а також автоматизоване проведення відеоінтерв'ю з аналізом невербальних сигналів (міміка, тон голосу) для побудови скорингової системи й підтримки прийняття рішень [5]. Алгоритми витягують ключові кваліфікації кандидата та зіставляють їх із вимогами вакансії, що забезпечує більш точне та неупереджене ранжування кандидатів [9].

Використання платформ на базі ШІ зменшує ручну обробку даних, прискорює відбір персоналу та підвищує якість рішень HR-менеджерів, оскільки такі системи обробляють великі обсяги інформації швидше та з меншим ризиком людських помилок [9].

Як і всі інші новітні технології, це прискорює процеси рекрутингу, посилює контроль ефективності за рахунок автоматизації рутинних операцій та звільнення рекрутерів від часозатратних завдань [4].

Отже, новітні підходи до документозабезпечення рекрутингу охоплюють як інфраструктурні інструменти збору та комунікації,

так і просунуті методи аналізу змісту документів задля покращення точності та ефективності.

Важливу роль також відіграє хмарна інфраструктура, яка стає критично важливим компонентом сучасної цифрової трансформації. Вона змінює спосіб створення, зберігання, обміну та обробки документів на всіх етапах рекрутингового процесу – від надходження резюме до укладення трудового договору.

Хмарні сервіси (Google Drive, OneDrive, Dropbox Business) дають змогу зберігати всю документацію в єдиному цифровому середовищі. Відтак немає потреби в паперових архівах, доступ відкритий з будь-якого пристрою, швидко можна знайти документ за ключовими словами чи метаданими.

Завдяки Google Docs, Microsoft Word Online, Zoho Docs тощо HR-фахівці можуть одночасно заповнювати або редагувати шаблони документів (наприклад, типовий лист-підтвердження), а вбудовані функції коментування та трекінгу змін спрощують спільну роботу над формулярами, описами посад або договорами. При цьому автоматична синхронізація дає змогу уникнути дублювання та втрати інформації. А шифрування даних під час зберігання й передавання (SSL, TLS) та автоматичне резервне копіювання знижують ризики втрати даних через технічні збої або людські помилки.

Загалом хмарна інфраструктура виконує не просто технічну, а й організаційно-комунікаційну функцію, підвищує гнучкість, мінімізує помилки, гарантує безпеку та прозорість документообігу. Це вже не додаткова опція, а необхідність для забезпечення швидкості, точності та зручності документоорієнтованих процесів.

Українські дослідники наголошують на можливості інтеграції електронних ресурсів та соціальних мереж. Наприклад, коли інформаційна система підтримки рекрутингу інтегрується з соціальною мережею Facebook для автоматичної актуалізації даних у базі кандидатів. Це дає змогу оновлювати резюме швидко та без втручання рекрутера [3].

Висновки зарубіжних дослідників свідчать, що соціальні медіа мають значущий безпосередній позитивний вплив на інформативність ($\beta = 0.313$, $p < 0.001$) і комунікацію ($\beta = 0.342$, $p < 0.001$) у процесі відбору персоналу: інформативність підсилює рекру-

тинговий процес ($\beta = 0.789$, $p < 0.001$), тоді як роль комунікації як медіатора, хоч і є статистично значущою, проте менш вагома ($\beta = 0.167$, $p < 0.001$) [10].

Українські дослідники також вважають соціальні мережі найпоширенішими інструментами (94,3 %). Далі йдуть job-портали (77,4 %), відеоінтерв'ю (58,5 %), чат-боти (18,9 %), ATS, CRM та AI-інструменти: лише 7,5 % респондентів застосовували штучний інтелект, VR/AR - 5,7 % [2].

Заслугує на особливу увагу використання чат-ботів та систем на базі ШІ для попереднього відбору кандидатів, аналітики резюме, а також для надання зворотного зв'язку, що підвищує зручність для кандидатів та ефективність роботи HR-спеціалістів [5]. Інтелектуальні системи здатні аналізувати великі масиви даних і автоматично генерувати повідомлення, які адаптуються до індивідуальних характеристик кандидата. Дослідження демонструють, що впровадження рекрутингових чат-ботів на базі машинного навчання (ML) потребує двосторонньої прозорості – технічної і організаційної. Необхідна прозора документація – оновлень системи, моделей ML і результатів її роботи, а також ролі медіатора, здатного пояснити технічні рішення нетехнічним стейкхолдерам. Це знижує ризики помилок і підвищує довіру до автоматизованих HR-рішень [7].

Отже, новітні ІКТ радикально змінюють характер документної комунікації в рекрутингових агентствах, перетворюючи її на комплексний, багатоканальний і цифрово інтегрований процес. Загалом вони трансформують традиційний процес рекрутингу в більш структуровану, ефективну і менш суб'єктивну систему. Завдяки ATS, чат-ботам і штучному інтелекту організації можуть оптимізувати пошук та відбір кандидатів, підвищити якість кадрових рішень і знизити операційні витрати. Це підвищує ефективність роботи, скорочує терміни відбору персоналу та зміцнює довіру між усіма учасниками ринку праці.

Висновки. У сучасних умовах цифровізації традиційні моделі рекрутингової документальної комунікації втратили ефективність. Натомість широке впровадження ІКТ, таких як ATS, CRM, чат-боти, хмарні сервіси, відеоплатформи та інструменти ШІ, дає змогу

суттєво автоматизувати, стандартизувати та пришвидшити процес відбору персоналу.

Ці цифрові інструменти забезпечують централізоване зберігання документів, прозорість усіх етапів рекрутингу, персоналізацію комунікації та юридичну достовірність електронного документообігу. Рекрутингові платформи інтегруються з соціальними мережами та онлайн-ресурсами, що підвищує актуальність даних і зручність роботи.

Загалом, цифрова трансформація рекрутингу сприяє ефективнішому управлінню людськими ресурсами, зменшує затрати часу й ресурсів та формує нові стандарти кадрової документації в умовах Індустрії 4.0.

Перспективи подальших досліджень: аналіз цифрових рекрутингових кейсів на основі практичних рішень конкретних українських агенцій.

Список бібліографічних посилань

1. Гаврилюк О., Божидарнік Т. Вплив цифрових технологій на трансформацію ринку праці та рекрутингу. *Економічний форум*. 2023. №13 (1). С. 27–30. <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2023-1-4>
2. Кравчук О. І., Варіс І. О., Бідна Т. О. Цифрові технології рекрутингу персоналу. *Маркетинг і цифрові технології*. 2022. № 6(1). С. 92–110. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-73>
3. Малєєва О. В., Артюх Р. В., Персіянова О. Ю. Система інформаційного забезпечення процесів рекрутингу в ІТ-компанії. *Innovative Technologies and Scientific Solutions for Industries*. 2018. № 2(4). С. 25–33. <https://doi.org/10.30837/2522-9818.2018.4.025>
4. Нечитайло А. Цифровізація діяльності рекрутингових агенств. *Документно-інформаційні комунікації в умовах глобалізації: стан, проблеми та перспективи*. Матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 21 листоп. 2024 р.). Полтава, 2024. С. 276–279.
5. Baieşu M. Rolul și importanța departamentului de resurse umane în cadrul organizației. *Competitivitatea și inovarea în economia cunoașterii*. Culegere de articole selectiv. Conferința Științifică Internațională, 28–29 septembrie 2018. Chișinău: ASEM, 2018, Vol. 1. P. 153–158.

6. Koman G., Toman D., Jankal R., Boršoš P. The Importance of e-Recruitment within a Smart Government Framework. *Systems*. 2024. Vol. 12, No. 3. P. 71. <https://doi.org/10.3390/systems12030071>
7. Kuksenok K., Praß N. Transparency in Maintenance of Recruitment Chatbots. *ACM Digital Library*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.1905.03640>
8. Maree M., Kmail A., Belkhatir M. Analysis & Shortcomings of E-Recruitment Systems: Towards a Semanticsbased Approach Addressing Knowledge Incompleteness and Limited Domain Coverage. *J. Inf. Sci.* 2019. 45(6). <https://doi.org/10.1177/0165551518811449>
9. Mathew S., Ateeq K., Oswal N. Trends in Recruitment Information and Communication System using Artificial Intelligence in Industry 4.0. *3rd International Conference on Finance, Economics, Management and IT Business (FEMIB 2021)*. 2021. Pp. 1050-52. <https://doi.org/10.5220/0010503201110118>
10. Si K., Jalees T., Zaman S. I., Alam S. H., & Khan S. The role communication, informativeness, and social presence play in the social media recruitment context of an emerging economy. *Cogent Business & Management*. 2023. Vol. 10. No. 3. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2251204>

References

1. Havryliuk, O., & Bozhydarnik, T. (2023). The impact of digital technologies on the transformation of the labor market and recruiting. *Economic Forum*, 13(1), 27-30 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2023-1-4>
2. Kravchuk, O. I., Varis, I. O., & Bidna, T. O. (2022). Digital technologies for personnel recruitment. *Marketing and digital technologies*, 6(1), 92-110 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-73>
3. Malieieva, O. V., Artiukh, R. V., & Persiianova, O. Y. (2018). Information support system for recruiting processes in IT companies. *Innovative Technologies and Scientific Solutions for Industries*, 2(4), 25-33 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.30837/2522-9818.2018.4.025>
4. Nechytailo, A. (2024). Tsyfrovizatsiia diialnosti rekrutynhovykh

ahenstv [Digitalization of the activities of recruiting agencies]. *Documentary information communications in the context of globalization: state, problems and prospects. Proceedings of the 9th International Scientific and Practical Conference, Poltava, 21 November, 2024* (pp. 276-279). Poltava [in Ukrainian].

5. Baieșu, M. (2018). Rolul și importanța departamentului de resurse umane în cadrul organizației. *Competitivitatea și inovarea în economia cunoașterii, Culegere de articole selective. Conferința Științifică Internațională, 28-29 septembrie 2018*. (Vol. 1, pp. 153-158). Chișinău [in Romanian].

6. Koman, G., Toman, D., Jankal, R., & Boršoș, P. (2024). The Importance of e-Recruitment within a Smart Government Framework. *Systems*, 12(3), 71. <https://doi.org/10.3390/systems12030071>

7. Kuksenok, K., & Praß, N. (2019). Transparency in Maintenance of Recruitment Chatbots. *ACM Digital Library*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.1905.03640>

8. Maree, M., Kmail, A., & Belkhatir, M. (2019). Analysis & Shortcomings of E-Recruitment Systems: Towards a Semantics-based Approach Addressing Knowledge Incompleteness and Limited Domain Coverage. *J. Inf. Sci.*, 45(6). <https://doi.org/10.1177/0165551518811449>

9. Mathew, S., Ateeq, K., & Oswal, N. (2021). Trends in Recruitment Information and Communication System using Artificial Intelligence in Industry 4.0. *FEMIB 2021. 3rd International Conference on Finance, Economics, Management and IT Business* (pp. 1050-52). <https://doi.org/10.5220/0010503201110118>

10. Si, K., Jalees, T., Zaman, S. I., Alam, S. H., & Khan, S. (2023). The role communication, informativeness, and social presence play in the social media recruitment context of an emerging economy. *Cogent Business & Management*, 10(3). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2251204>

Стаття надійшла до редакції 10.08.2025.

Vladyslav Kurasov,

Postgraduate Student,

National Academy of Culture and Arts Management

9 Lavrska St., Kyiv 01015, Ukraine

e-mail: kurasovlad@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-8949-6349>

Digital Transformation of Documentation of Recruitment Agencies' Activities

Recruitment agencies are increasingly actively implementing the latest information and communication technologies (ICT), which change not only the methods of searching and selecting personnel, but also the principles of document communication.

The purpose of the article is to investigate the impact of digital technologies on the system of document support of recruitment agencies, based on the analysis of modern platforms and tools used to automate management and personnel processes.

The article uses a set of general scientific and special methods and approaches: analysis and synthesis - to study scientific sources on digital technologies and their role in recruitment processes, in particular content analysis of scientific publications - to identify trends in the digitalization of management documentation in the HR sector. A systematic approach is used to consider document support as a complex information subsystem within the framework of recruitment activities.

The conclusions are drawn that due to digitalization, traditional models of recruitment document communication have lost their effectiveness. Instead, the widespread implementation of ICT, such as ATS, CRM, chatbots, cloud services, video platforms and AI tools, makes it possible to significantly automate, standardize and accelerate the recruitment process. These digital tools provide centralized document storage, transparency of all stages of recruitment, personalization of communication and legal reliability of electronic document flow. Recruitment platforms are integrated with social networks and online resources, which increases the relevance of data and ease of work. In general, the digital transformation of recruitment contributes to more effective human resources management, reduces time and resource consumption and forms new standards of personnel documentation in the conditions of Industry 4.0.

Keywords: documentation support, recruitment agencies, new information technologies, digital transformation, recruiting platforms.