

ДИСТАНЦІЙНИЙ ПІДБІР КАДРІВ НА РОБОТУ

Вінницький національний технічний університет;

Анотація

Розглянуто особливості дистанційного підбору кадрів на роботу. Визначено критерії відбору. Наведено комп'ютерні програми.

Ключові слова: дистанційний підбір кадрів, критерії, штучний інтелект, компютерні програми підбору кадрів

Abstract

The features of remote recruitment are considered. Selection criteria are determined. Computer programs are presented.

Keywords: remote recruitment, criteria, artificial intelligence, computer recruitment programs.

Вступ

Дистанційний підбір кадрів дозволяє компаніям залучати таланти з усього світу, використовуючи онлайн-інструменти для найму та оцінки. Цей процес оптимізує відбір кандидатів через автоматизацію та діджиталізацію кадрових процедур. Ефективна комунікація та адаптація до культурних відмінностей є ключовими для успішного дистанційного підбору.

Результати дослідження

Дистанційний підбір кадрів [1, 2] є процесом залучення, відбору та найму співробітників з використанням цифрових технологій та інтернет-ресурсів. Цей процес починається з оголошення про вакансію, яке розміщується на онлайн-платформах для пошуку роботи, корпоративних вебсайтах або соціальних мережах. Потім кандидати подають свої резюме або заповнюють онлайн-форми, які автоматично аналізуються для відбору потенційно підходящих кандидатів. Далі проводяться онлайн-інтерв'ю, які можуть включати відеозв'язок через такі платформи, як Zoom або Skype, що дозволяє оцінити навички та кваліфікацію кандидата без необхідності фізичної присутності.

Також застосовуються тести та оцінки в режимі онлайн для вимірювання професійних знань та психологічної сумісності кандидатів з корпоративною культурою. Це допомагає роботодавцям зробити обґрунтований вибір, не виходячи за рамки своїх офісів. Завершується процес прийому на роботу підписанням контрактів у цифровій формі, використовуючи електронні підписи, що мінімізує бюрократичні процедури і пришвидшує процес найму.

Дистанційний підбір кадрів не тільки спрощує процес залучення нових співробітників, але й розширює географічні межі пошуку талантів, дозволяючи компаніям знаходити ідеальних кандидатів з усього світу.

Такий підхід до підбору кадрів також сприяє підвищенню рівня диверсифікації в компаніях, оскільки відкриває доступ до ширшого спектру кандидатів з різноманітними культурними, освітніми та професійними даними. Це дозволяє організаціям виробляти інноваційні рішення та підходи завдяки змішанню різних точок зору та досвіду.

Додатково, дистанційний підбір кадрів допомагає знижувати витрати на найм. Економія досягається за рахунок скорочення витрат на організацію співбесід, подорожей кандидатів та інших логістичних витрат. Також, використання цифрових інструментів для підбору кадрів може автоматизувати багато аспектів процесу найму, зокрема скринінг резюме та первинну оцінку кваліфікацій, що дозволяє HR-фахівцям зосередитися на більш важливих завданнях.

Враховуючи глобальні тенденції до діджиталізації бізнес-процесів, дистанційний підбір кадрів стає все більш популярним і важливим інструментом у стратегії розвитку компаній. Він допомагає не тільки оптимізувати процес найму, але й забезпечує адаптацію підприємств до сучасних викликів ринку праці.

З розвитком технологій з'являються все новіші інструменти для дистанційного підбору кадрів, такі як штучний інтелект і машинне навчання, які можуть значно покращити точність і швидкість відбору кандидатів. Штучний інтелект може аналізувати великі обсяги даних про кандидатів, виявляючи складні патерни і зв'язки, які можуть бути неочевидними для людського HR-фахівця. Такі системи можуть автоматично відстежувати і рекомендувати кандидатів, які найкраще відповідають корпоративним вимогам та культурі, забезпечуючи більш ефективний та об'єктивний відбір.

Крім того, розвиток блокчейн технологій пропонує нові можливості для забезпечення прозорості та безпеки процесу найму. За допомогою блокчейну можливе створення надійних цифрових ідентифікаторів, які забезпечують точність і актуальність даних про кандидатів без можливості їх фальсифікації. Це особливо важливо для перевірки освітніх та професійних сертифікатів.

Дистанційний підбір кадрів також відкриває можливості для більш гнучких форм зайнятості, таких як фріланс та віддалена робота, що стає все більш затребуваним у сучасному світі. Це дозволяє компаніям швидко масштабувати свої команди в залежності від поточних потреб бізнесу без необхідності найму на повний робочий день, що знову ж таки сприяє оптимізації витрат.

Однак, незважаючи на численні переваги, дистанційний підбір кадрів також вимагає від компаній адаптації їхніх процесів та політик до нових викликів, таких як забезпечення ефективного онлайн спілкування та керування віддаленими командами, а також управління кібербезпекою та даними. Ці аспекти вимагають уваги та інвестицій в новітні технології та навчання персоналу для ефективної роботи у сучасному цифровому середовищі.

На додаток до технологічних аспектів, важливим є також розвиток м'яких навичок у команд, які займаються дистанційним підбором кадрів. Навички ефективного онлайн спілкування, здатність будувати довірчі відносини через екран, а також управління культурною різноманітністю є важливими для успішного залучення та утримання талантів у глобальному масштабі. Ці навички допомагають переконати кандидатів в надійності компанії та її зобов'язаннях щодо довгострокового розвитку співробітників.

Компанії також мають активно використовувати дані для підтримки своїх рішень у сфері HR. Аналітика даних може виявити інсайти, які не лише допомагають виявити найкращих кандидатів, але й покращують політики та практики найму, зокрема шляхом виявлення шаблонів успіху серед найманих раніше співробітників. Така інформація може сприяти розробці більш ефективних стратегій для залучення і утримання співробітників, а також адаптації програм навчання та розвитку.

Також варто зазначити, що дистанційний підбір кадрів може мати певні обмеження та виклики, такі як важкість оцінки кандидата без особистісного контакту та потенційні проблеми зі зловживанням даними або кібербезпекою. Тому компаніям потрібно розробляти стратегії для мінімізації цих ризиків, включаючи заходи безпеки та приватності, щоб захистити як власні дані, так і інформацію кандидатів.

На завершення, дистанційний підбір кадрів вимагає постійної уваги до змін у технологіях, законодавстві та культурі робочого місця, щоб залишатися ефективним та конкурентоспроможним. З цієї причини компанії, які активно інвестують у вдосконалення своїх HR-технологій та практик, часто виходять на передній план у боротьбі за кращі таланти на ринку, пропонуючи більш привабливі та інноваційні умови для потенційних співробітників.

Існує багато комп'ютерних програм, що спеціалізуються на дистанційному підборі кадрів. Ці програми допомагають автоматизувати різні аспекти процесу найму, включаючи публікацію вакансій, збір резюме, скринінг кандидатів, організацію співбесід і відстеження статусу кандидатів. Інструмент LinkedIn Recruiter дозволяє рекрутерам знаходити кандидатів у великій базі даних LinkedIn, використовуючи різноманітні фільтри для відбору потенційних кандидатів. Програма BambooHR для управління персоналом, яка включає функції найму, оцінки роботи, ведення даних про співробітників і звітності.

Система Applicant Tracking Systems допомагають організувати процес відбору кандидатів, автоматизуючи збір резюме та відстеження процесу найму. програма HireVue, яка надає платформу для проведення відеоінтерв'ю, дозволяючи рекрутерам влаштовувати інтерв'ю та аналізувати відповіді кандидатів за допомогою штучного інтелекту. Інструмент Zoho Recruit для автоматизації процесу найму, який дозволяє управляти розміщеннями вакансій, відстежувати резюме, організувати співбесіди та вести базу даних кандидатів.

Ці та інші подібні інструменти можуть значно спростити процес дистанційного підбору кадрів, зробивши його більш ефективним і менш витратним за часом і ресурсами.

Під час дистанційного відбору кадрів важливо встановити чіткі критерії, щоб ефективно відфільтрувати кандидатів і знайти найкращі таланти. Оптимальна кількість критеріїв може варіюватись залежно від специфіки вакансії, але зазвичай вона складається з 5-10 основних пунктів, які допомагають уникнути зайвої складності та зосередитись на ключових аспектах. Ось приклади основних критеріїв, які зазвичай використовуються:

Професійний досвід — Специфічний досвід роботи у відповідній галузі або на подібних посадах.

Освітній рівень — Необхідний рівень освіти, який може бути важливим для виконання роботи.

Технічні навички — Знання і володіння спеціальними програмами, технологіями або методологіями, які є критичними для посади.

М'які навички — Комунікативні здібності, здатність до командної роботи, лідерські якості, часовий менеджмент тощо.

Мовні вимоги — Володіння певними мовами може бути критично важливим для деяких позицій, особливо у глобальних компаніях.

Культурна сумісність — Співставлення цінностей кандидата з корпоративною культурою компанії.

Гнучкість і адаптивність — Здатність адаптуватися до змін у робочому середовищі, особливо важлива для дистанційної роботи.

Географічні або часові вимоги — Наприклад, здатність працювати в певних часових поясах.

Мотивація і зацікавленість у роботі — Бажання працювати саме в цій компанії, на цій посаді, і мотивація до досягнення результатів.

Встановлення цих критеріїв допоможе забезпечити об'єктивність та ефективність процесу найму, мінімізуючи суб'єктивність у виборі кандидатів і сприяючи прийняттю обґрунтованих рішень. Важливо регулярно переглядати та адаптувати ці критерії, щоб вони відповідали змінам у ринкових умовах та стратегії компанії.

Формування інтегрального критерію для дистанційного підбору кадрів є досить ефективним підходом, який дозволяє оцінити кандидатів за багатьма параметрами одночасно. Інтегральний критерій об'єднує різні індивідуальні критерії в одне загальне числове значення, яке відображає загальну придатність кандидата до вакансії. Ось кілька кроків, які можна виконати для створення такого критерію. Спочатку необхідно чітко визначити, які індивідуальні критерії будуть використовуватися для оцінки кандидатів. Це можуть бути такі параметри, як досвід роботи, освіта, технічні навички, м'які навички тощо. Кожному критерію присвоюється вага в залежності від його важливості для конкретної роботи. Наприклад, для технічної посади, технічні навички можуть мати більшу вагу, ніж м'які навички. Для кожного критерію розробляється шкала оцінювання, наприклад від 1 до 5, де 5 — відмінно відповідає критерію, а 1 — повністю не відповідає.

Для кожного кандидата обчислюється інтегральний показник, який є зваженою сумою його оцінок за всіма критеріями.

Кандидати порівнюються за їх інтегральними показниками, що дозволяє визначити найбільш придатних для вакансії.

Важливо регулярно переглядати встановлені критерії та їх ваги, щоб вони відповідали змінам у ринкових умовах та вимогах компанії.

Такий підхід дозволяє стандартизувати процес відбору та зробити його більш об'єктивним і ефективним, забезпечуючи кращий відбір кандидатів для дистанційної роботи.

Іспитовий період є загальноприйнятою практикою під час найму нових співробітників, включно з дистанційним підбором кадрів. Цей період використовується для того, щоб оцінити, наскільки добре новий працівник адаптується до робочих завдань та корпоративної культури компанії. Іспитовий період також дає працівнику можливість зрозуміти, чи підходить йому нове робоче місце.

Іспитовий період зазвичай триває від одного до трьох місяців, але може бути й довшим, залежно від позиції та політики компанії. Для деяких висококваліфікованих або керівних посад тривалість може досягати до шести місяців. Метою іспитового періоду є перевірка компетенцій, професійних навичок, а також здатності нового співробітника інтегруватися в команду та

адаптуватися до робочих процесів компанії. Під час іспитового періоду керівництво та HR-менеджери активно спілкуються з новим співробітником, надаючи зворотній зв'язок і допомогу у вирішенні будь-яких виникаючих питань.

На завершення іспитового періоду проводиться оцінка результатів роботи співробітника. За результатами оцінки приймається рішення про подальше працевлаштування на постійній основі, продовження іспитового періоду або про розірвання трудових відносин.

Важливо, щоб умови іспитового періоду були чітко визначені в трудовому договорі, включаючи його тривалість та умови завершення.

Іспитовий період дозволяє компаніям зменшити ризики, пов'язані з наймом нових співробітників, і забезпечити високий рівень професіоналізму та ефективності робочого процесу

Висновки

Дистанційний підбір кадрів значно розширює можливості компаній у пошуку та наймі кандидатів з усього світу. Автоматизація процесів відбору сприяє ефективності та зниженню витрат, водночас зберігаючи високий рівень вибору кандидатів. Важливою умовою успіху є врахування культурних відмінностей та забезпечення відкритої комунікації між усіма учасниками процесу. Завдяки дистанційному підбору компанії можуть ефективно адаптуватися до змінних умов ринку та потреб у кваліфікації працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Солоненко В. В. Вплив інновацій на розвиток підприємств [Електронний ресурс]/ Солоненко В. В., Романюк І. Ю., Лавчук Т. В. // Інфраструктура ринку. - 2020. - №13. - С. 165-170.
2. Бортник Г. Г., Васильківський М. В., Кичак В. М. Методи та засоби підвищення ефективності оцінювання фазового дрижання сигналів у телекомунікаційних системах: Монографія. - Вінниця: ВНТУ, 2015. - 140 с.

Лесько Олександр Йосипович— канд. екон. наук, професор кафедри кафедра економіки підприємства і виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: lesko@vntu.edu.ua

Шаманський Антон Анатолійович — студент факультету менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: antonshaman765@gmail.com

Lesko Oleksandr Iosypovych— Candidate of Economic Sciences, Professor of the Department of Enterprise Economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: lesko@vntu.edu.ua

Shamansky Anton Anatoliyovych— Student of the Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: antonshaman765@gmail.com