



УДК 331.08

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ВІДДАЛЕНОГО РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ

Катерина Скібська; Владислава Коновалова

*Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
Київ, Україна*

Резюме. Розглянуто проблематику використання цифрових технологій та інструментів у сфері пошуку та підбору персоналу з урахуванням розвитку форм віддаленої роботи та міжкультурної співпраці. Технологічний розвиток, процеси глобалізації робочої сили, економічна криза, пандемія, війна та збільшення жорсткої конкуренції призвело до появи нових форм зайнятості та використання нових сучасних інструментів у плані залучення персоналу. Проведений аналіз ринку праці доводить необхідність використання фахівцями з пошуку та підбору персоналу діджитал інструментів, оновлення бізнес-процесів у компаніях, адаптації рекрутингових процесів компанії під сучасні потреби бізнесу. Можливість виконувати роботу з будь-якої точки світу, широкі перспективи для глобальної мобільності персоналу та дистанційної роботи стали одним із сучасних завдань, які стоять перед бізнесом і рекрутерами зокрема. Віддалений рекрутинг, як форма найму та управління персоналом, набуває все більшої популярності та стає важливим компонентом сучасного бізнес-процесу. Наведено перелік переваг та недоліків використання віддаленого рекрутингу з метою спрощення процесу вибору та визначення. В ході дослідження виявлено значну кількість цифрових інструментів, які пропонуються для роботи при віддаленому рекрутингу, що свідчить про актуальність даного питання. Описано основні характеристики цифрових інструментів за критеріями актуальності та практичного використання. Наведене дослідження свідчить, що використання цифрових інструментів значно покращує продуктивність та ефективність процесу рекрутування. Сформовано загальні рекомендації по основних аспектах вибору автоматизованої системи для роботи в умовах віддаленого рекрутингу. Зазначено, що вибір автоматизованої системи для рекрутингу повинен бути адаптований під індивідуальні потреби та завдань компанії. Використання цифрових інструментів у контексті дистанційного рекрутингу призведе до оптимізації витрат бізнесу щодо часу, фінансів та ресурсів, покращуючи систему оцінювання кандидатів та зменшуючи ступінь впливу фактора людського втручання.

Ключові слова: віддалений рекрутинг, цифровізація віддаленого рекрутингу, автоматизовані системи рекрутингу, цифрові інструменти.

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.01.107

Отримано 25.10.2023

UDC 331.08

DIGITALIZATION OF REMOTE PERSONNEL RECRUITMENT

Kateryna Skibska; Vladislava Konovalova

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine

Summary. The article considers the issues of using digital technologies and tools in the field of search and selection of personnel, taking into account the development of forms of remote work and intercultural cooperation. Technological development, labor globalization processes, economic crisis, pandemic, war and increased fierce competition have led to the emergence of new forms of employment and the use of new modern tools in terms of attracting personnel. The analysis of the labor market proves the need for search and recruitment specialists to use digital tools, update business processes in companies, and adapt the company's recruitment processes to modern business needs. The ability to perform work from anywhere in the world, broad prospects for global staff mobility and remote work have become one of the modern challenges facing businesses and recruiters in particular. Remote recruiting as a form of hiring and

personnel management is gaining popularity and is becoming an important component of the modern business process. A list of advantages and disadvantages of using remote recruiting is provided in order to simplify the selection and identification process. The study revealed a significant number of digital tools that are offered for remote recruiting, which indicates the relevance of this issue. The main characteristics of digital tools in terms of relevance and practical use are described, which help to navigate among the tools offered on the market. The study shows that the use of digital tools significantly improves the productivity and efficiency of the recruitment process. General recommendations on the main aspects of choosing an automated system to work in the context of remote recruiting are formed. It is noted that the choice of an automated system for recruiting should be adapted to the individual needs and objectives of the company. The use of digital tools in the context of remote recruiting will lead to optimization of business costs in terms of time, finance and resources, improving the candidate evaluation system and reducing the degree of influence of the human intervention factor.

Key words: remote recruitment, digitalization of remote recruitment, automated recruitment systems, digital tools.

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.01.107

Received 25.10.2023

Постановка проблеми. Сучасна соціоекономічна ситуація на ринку праці визначається рядом ключових факторів, серед яких тривала пандемія covid-19 та повномасштабне вторгнення росії, економічна нестабільність, гібридний формат роботи, географічний розкид співробітників, діджиталізація процесів, робота в різних часових поясах та інші. Ці чинники змушують компанії оперативно реагувати на зміни, адаптуватися до нових умов і переглядати свої корпоративні стратегії та процеси управління персоналом. Можливість працювати з будь-якої точки світу створює нові можливості та виклики для фахівців з пошуку та підбору персоналу в компаніях. Рекрутери прагнуть освоювати нові підходи та методи пошуку персоналу, вивчати та використовувати програми та ресурси для залучення талановитих спеціалістів, вивчати іноземні мови, продовжувати шлях особистого професійного зростання з метою успішної міжкультурної взаємодії зі співробітниками інших країн. Ця цифрова революція у сфері HR вимагає об'єднання технологій та оновлення бізнес-процесів. Важливо не тільки оцифровувати існуючі процеси, але й адаптувати їх до потреб бізнесу та забезпечити ефективне управління персоналом у нових умовах. За інформацією від Robota.ua, понад 16%¹ робочих місць характеризуються дистанційним або гібридним режимом праці [1]. Тож, цифровізація вже не лише модний тренд, але й необхідність, яка визначає сучасний бізнес. Це особливо важливо в умовах пандемії та війни, коли процеси наймання та управління персоналом переходять у віддалений формат і вимагають використання цифрових технологій. Цифрова трансформація сфери управління персоналом охоплює впровадження нових HRM-систем і зміну підходів до віддаленого рекрутингу персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багато науковців приділяють увагу питанню цифровізації рекрутингу персоналу. Серед українських науковців дану проблему вивчають І. О. Варіс та О. І. Кравчук [2; 3], А. В. Василик [4], Т. В. Вонберг та А. А. Головка [5], О. Д. Ісайкіна та А. М. Зленко [6], А. В. Лобза та А. Л. Бикова [7], Г. І. Писаревська [8], О. В. Хитра [9], С. О. Цимбалюк [10]. Серед закордонних – А. М. Гомеса та Н. Наваза, [11], С. Куппер [12], П. Макдональд [13], Б. Рагавендра [14]. Проте тенденції цифровізації рекрутингу персоналу постійно оновлюються, тому потребують постійного дослідження.

Метою дослідження є визначення ролі використання цифрових інструментів в умовах віддаленого рекрутингу.

¹Прим. автора: станом на 9 жовтня 2023 року із 89 705 зареєстрованих на сайті Robota.ua вакансій, 7 961 вакансій для віддаленої роботи та 6 979 вакансій для гібридної роботи.

Постановка завдання. Для досягнення поставленої мети визначено такі наукові завдання:

- дослідити роль віддаленого рекрутингу в сучасних умовах;
- навести переваги та недоліки використання віддаленого рекрутингу;
- провести огляд сучасних цифрових інструментів для віддаленого рекрутингу та надати характеристику кожного з точки зору практичного використання;
- надати рекомендації по ключових аспектах вибору автоматизованих систем рекрутингу.

Для вирішення поставлених завдань використано такі методи: аналіз, системний підхід, узагальнення та порівняння.

Виклад основного матеріалу. Цифровізація в сфері рекрутингу охоплює широкий спектр діджитал-інструментів, які мають свої переваги й недоліки. Проте проблеми виникають через недостатню увагу до теоретичних та методичних аспектів упровадження цифрових технологій у практичні аспекти рекрутингу персоналу. Навіть при активній цифровізації багато рекрутерів використовують застарілі методи пошуку та підбору персоналу, які знижують продуктивність роботи, особливо в умовах дистанційної роботи. Головною проблемою є вибір належних цифрових технологій серед великого асортименту доступних варіантів. Успішна цифровізація та автоматизація процесів рекрутингу персоналу вимагають ретельного аналізу сучасних HRM-систем та загальних цифрових технологій, таких, як програмні забезпечення, соціальні мережі, мобільні додатки, технологічні партнери та інші. У світлі сучасних досягнень наукового прогресу та глобалізації важливо знайти оптимальні підходи до впровадження сучасних технологій, які підвищують продуктивність рекрутерів. Це створює необхідність проведення наукового дослідження цифрових технологій в області рекрутингу персоналу та їх можливого впровадження в практику внутрішніх служб, добору персоналу та рекрутингових агентств. При цьому важливо враховувати всі сучасні аспекти й тенденції в цій сфері. Сучасні тенденції в розвитку галузі управління людськими ресурсами (HR) безпосередньо визначаються впливом пандемії та війною, яка призвела до значущої цифрової та структурної перебудови. Основні аспекти цього розвитку включають акцент на дбайливому ставленні до працівників, зосередження на важливості фахівців у компанії, автоматизацію процесів рекрутування та впровадження штучного інтелекту для пошуку нових працівників й управління талантами вже існуючого персоналу. Більшість сучасних трендів у галузі управління персоналом пов'язані з цифровою трансформацією, яку впроваджують сотні компаній в усьому світі. Наприклад, ODUM.digital представили цифрову екосистему для управління кадровими ресурсами та найму персоналу, яка об'єднала всі актуальні можливості, що відзначаються в цифровому рекрутингу в сфері пошуку та підбору персоналу. Вона використовує різноманітні цифрові технології, які споруджені на платформах Bullhorn, Recruitnow, Minggu, Jobdigger, WorkN, Harver, OnRecruit [2]. Перелік переваг та недолік віддаленого рекрутингу наведено в табл. 1.

Таблиця 1. Переваги та недоліки віддаленого рекрутингу

Переваги віддаленого рекрутингу	Недоліки віддаленого рекрутингу
1	2
<p>Географічна гнучкість Рекрутери можуть працювати з кандидатами та клієнтами, які знаходяться в різних місцях світу без фізичного обмеження. Це розширює можливість залучення широкого спектру різноманітних талантів і доступ до нових можливостей на ринку праці</p>	<p>Брак особистого контакту Відсутність фізичного спілкування може призвести до втрати важливого аспекту в оцінюванні кандидатів – особистої харизми та комунікабельності. Особисте спілкування сприяє ефективнішому обміну інформацією. При цьому помітні реакції, вербальні сигнали, жести, міміка, та інше. Це важливо під час якісного оцінювання комунікативних навичок</p>

1	2
Зменшення витрат Віддалений рекрутинг може знизити витрати на оренду офісних приміщень, комунальні витрати та інфраструктуру. Це дозволяє організації витратити гроші ефективніше, сприяючи ефективному та гнучкому процесу найму	Потенційна ізоляція Рекрутери, які працюють на відстані, можуть відчувати відсутність зв'язку з колегами та корпоративною культурою, що може негативно впливати на їхню продуктивність і стан моралі
Більший вибір інструментів Рекрутери можуть використовувати різні цифрові інструменти та платформи для підвищення продуктивності, такі, як програми для аналізу резюме, тестування кандидатів тощо. Вони сприяють автоматизації певних завдань та полегшують процес найму шляхом ефективного опрацювання інформації й відбору кандидатів, що відповідають вимогам посади	Проблеми з безпекою даних Передавання конфіденційних даних та інформації в онлайн-середовищі може викликати загрозу для безпеки даних
Економія часу Віддалений рекрутинг дозволяє проводити співбесіди та спілкування з кандидатами в онлайн-режимі, що зменшує витрати часу на комунікацію	Технічні труднощі Необхідно мати достатньо високу комп'ютерну й технічну грамотність, а також надійний Інтернет-зв'язок для ефективного віддаленого рекрутингу. Рекрутери працюють з конфіденційною інформацією, тому повинні використовувати перевірені інструменти та вміти ними правильно користуватися

Джерело: розроблено автором.

Отже, віддалений рекрутинг має багато переваг, але також потребує уваги до недоліків та вирішення їх, щоб забезпечити успішний і продуктивний процес пошуку та відбору персоналу.

Віддалений рекрутинг персоналу в Україні стає популярнішим завдяки цифровим технологіям та змінам у робочому середовищі. Існують різні інструменти віддаленого рекрутингу, які можна використовувати для успішного пошуку та відбору персоналу. Детальний огляд кожного з них наведено в табл. 2.

Таблиця 2. Інструменти віддаленого рекрутингу

Інструменти віддаленого рекрутингу	Характеристика
1	2
Відеоспівбесіди	Використання відеоконференційних платформ дозволяє проводити співбесіди з кандидатами в онлайн-режимі. Цей метод дозволяє зекономити час та гроші, які б витратилися на комунікацію. Рекрутеру важливо попередньо проаналізувати резюме кандидата, підготувати якісні запитання, створити комфортну та позитивну атмосферу спілкування, щоб забезпечити зручність для кандидатів під час відеоспівбесіди. Приклади платформ: Zoom, Skype, Microsoft Teams, Google Meet
Тестування та асесмент (remote assessment)	Віддалені тести та асесменти можуть бути використані для оцінювання навичок, здібностей та культурної відповідності кандидатів. Це може включати психометричні тести, завдання на вирішення проблем або завдання для оцінювання технічних навичок, інтерв'ю через відеозв'язок. Деякі компанії також використовують асесменти для оцінювання потенціалу кандидатів. Приклади платформ: Criteria Corp, SHL, TalentQ
Онлайн-портали та платформи	В Україні існують онлайн-портали та платформи, які спеціалізуються на рекрутингу й пошуку роботи. Рекрутери можуть використовувати ці ресурси для розміщення вакансій та пошуку кандидатів, а також для комунікації з ними. Приклади платформ: Robota.ua, Work.ua, GRC

1	2
Соціальні медіа (мережі)	Соціальні мережі можуть бути використані для привертання уваги кандидатів до вакансій компанії або як канал пошуку потенційних кандидатів. Рекрутери можуть зареєструвати свої особисті профілі на цих платформах, розміщувати інформацію про вакансії та встановлювати зв'язок із потенційними кандидатами. Вони можуть також пропонувати кандидатам ознайомитися з вакансіями, вести переговори з ними та обговорювати деталі про можливу співпрацю. Приклади соціальних медіа: LinkedIn, Facebook, Instagram, Telegram
Програми опрацювання та аналізу резюме	Рекрутери можуть використовувати дані програми для опрацювання та аналізу резюме кандидатів. Це допомагає швидше та ефективніше аналізувати велику кількість резюме, виділяти найбільш підходящих кандидатів і виявляти ключові навички та досвід. Дані інструменти можуть сканувати резюме, визначати ключові слова з пошукового запиту, складати рейтинг кандидатів, створювати власну базу кандидатів, проводити аналіз по заданих параметрах та інше. Приклади таких програм: Applicant Tracking System" (ATS), LinkedIn Talent Solutions, Zoho Recruit та інші
Онлайн-освітні платформи	Рекрутери повинні постійно вдосконалювати свої навички та вивчати останні тренди в галузі. Онлайн-курси, вебінари та конференції можуть допомогти розширити їхні знання та навички. Кожна платформа пропонує різного напрямку курси та навчання, вибір залежить від конкретних цілей та потреб [15]. Приклади платформ: Coursera, Udemy, LinkedIn Learning
Платформи і сервіси управління кандидатами	Рекрутери можуть співпрацювати з різними технологічними партнерами та платформами, які надають інструменти для ефективного віддаленого рекрутингу, такі, як системи управління кандидатами (ATS) або інші HR-технології. Ці платформи допомагають ефективно управляти процесом найму та процесом взаємодії з потенційними кандидатами. Приклади партнерів: Bullhorn, WorkN, Harver

Джерело: розроблено автором

Ці інструменти та платформи можуть бути доповнені один одним для створення ефективної стратегії віддаленого рекрутингу в Україні. Важливо обирати ті інструменти, які найкраще відповідають конкретним потребам компанії та галузі, а також постійно вдосконалювати свої підходи та адаптуватися до змін у сучасному робочому середовищі.

Обираючи автоматизовану систему, важливо враховувати різні аспекти, щоб зробити найбільш обґрунтований вибір для бізнесу чи інших потреб [16].

Ось кілька ключових аспектів, на які варто звернути увагу:

1. *Мета і завдання:* специфіку цілей і завдань, яких прагне виконати за допомогою автоматизованої системи компанія, можна визначити крізь призму цільових функцій і можливостей, які їй потрібні.

2. *Бюджет:* чітке визначення бюджету перед вибором системи допоможе звужити коло можливих варіантів і уникнути надмірних витрат на високобюджетні системи.

3. *Масштабованість:* повинна бути можливість масштабування системи у майбутньому, забезпечивши її спроможність відповідати потребам бізнесу, у випадку його зростання.

4. *Сумісність:* обрана система повинна бути сумісна з існуючим програмним забезпеченням і апаратними засобами, які вже використовує компанія.

5. *Забезпечення безпеки:* забезпечення протоколів безпеки є найважливішим. Система повинна мати високий рівень захисту даних і відповідати усім внутрішнім стандартам безпеки.

6. *Зручність у користуванні*: оцінювання легкості, зручності системи для користувачів, практичність та інтуїтивність інтерфейсу відіграють велике значення та роль.

7. *Підтримання та обслуговування*: користувач повинен мати доступ до необхідного підтримання та обслуговування в разі проблем чи запитань.

8. *Аналіз відгуків і рецензій*: вивчення відгуків та рецензій користувачів, які вже використовують обрану систему, допоможуть отримати об'єктивну оцінку її якості та ефективності.

9. *Демонстрація й тестування*: зазвичай демонстрації й тестування системи проводяться перед підписанням договору. Це дозволяє отримати уявлення про функціонування системи в реальному використанні.

10. *Довготермінова перспектива*: обрана система повинна вписуватися у довготермінову стратегію та розвиток бізнесу.

Ретельний розгляд і урахування всіх цих ключових аспектів сприятиме прийняттю обґрунтованого рішення при виборі автоматизованої системи, яка буде відповідати потребам і цілям компанії.

Висновки. Сучасна цифрова трансформація значно вплинула на систему управління персоналом, відкрила нові можливості та виклики. Беззаперечно, незалежно від того, на якому етапі цифрового розвитку перебуває конкретна організація, управління персоналом та автоматизація бізнес-процесів стає ключовим стратегічним пріоритетом, що визначає умови довготермінового зростання та успіху. Раніше описані інструменти цифрової трансформації в сфері рекрутингу насправді розширюють сферу можливостей для професіоналів, які працюють у сфері пошуку та підбору персоналу. Запропоновані інструменти дозволяють значно спростити процес рекрутингу кандидатів, що дозволяє фахівцям у цій галузі ефективніше управляти своїм часом та автоматизувати рутинні операції. Віддача цього часу на більш глибокий аналіз та вирішення стратегічних завдань управління персоналом означає, що фахівці в галузі управління персоналом можуть точніше відповідати потребам компанії і сприяти її довготерміновому успіху.

Conclusions. The modern digital transformation has significantly impacted the human resource management system, opening up new opportunities and challenges. Undoubtedly, regardless of where a specific organization stands in its digital journey, HR management and business process automation become a key strategic priority that sets the conditions for long-term growth and success. The previously described digital transformation tools in the field of recruitment indeed expand the realm of possibilities for professionals working in candidate search and selection. These tools streamline the candidate recruitment process, allowing professionals in this field to manage their time more efficiently and automate routine operations. Investing this saved time in deeper analysis and addressing strategic HR management tasks means that HR professionals can more precisely align with the company's needs and contribute to its long-term success.

Список використаних джерел

1. Robota.ua. Робота в Україні. працевлаштування та пошук роботи на robota.ua. Robota.ua. URL: <https://rabota.ua/ua> (дата звернення: 09.10.2023).
2. Кравчук О. І., Варіс І. О., Бідна Т. О. Цифрові технології рекрутингу персоналу. Маркетинг і цифрові технології. 2022. № 6 (1). С. 92–110. DOI: <https://doi.org/10.15276/mdt.6.1.2021.7>
3. Кравчук О. І., Варіс І. О., Демешко А. С. Інноваційні технології віддаленого добору персоналу в нових нормальних умовах. Modern Economics. 2021. № 27. С. 49–60. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V27\(2021\)-07](https://doi.org/10.31521/modecon.V27(2021)-07)
4. Василик А. В., Іщенко О. В. Використання соціальних мереж у сучасному рекрутингу України. Економічний простір. 2018. № 131. С. 53–63. URL: <http://www.prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/205/197> (дата звернення: 07.10.2023).

5. Вонберг Т. В., Головка А. А. Рекрутинг персоналу в епоху діджиталізації. *БізнесІнформ*, 2020. № 6. С. 313–318. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-6-313-318>
6. Зленко А. М., Ісайкіна О. Д., Мірошніченко Д. А. Особливості національного рекрутингу. *Економічний вісник університету*. 2018. № 37/1. С. 75–84. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvu_2018_37\(1\)_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvu_2018_37(1)_13) (дата звернення: 09.10.2023).
7. Лобза А., Бикова А., Криша В. Аналіз та перспективи розвитку рекрутингової діяльності у сфері ІТ. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2020. № 3 (77). С. 117–122. URL: http://www.psaе-jrnl.nau.in.ua/journal/3_77_1_2020_ukr/19.pdf (дата звернення: 07.10.2023).
8. Писаревська Г. І. Тенденції розвитку використання цифрових технологій в управлінні персоналом. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2021. № 41. С. 54–60. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2021-41-10>
9. Хитра О. В., Чаплій А. В. Особливості застосування рекрутингу в системі управління персоналом підприємствам. *Призовський економічний вісник*. 2019. Вип. 4. С. 230–238. DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2019-4-38>
10. Цимбалюк С. О. Рекрутинг персоналу: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2019. 355 с.
11. Nawaz N., Gomes A. Artificial Intelligence Chatbots are New Recruiters. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*. 2019. Vol. 10. Issue 9. DOI: <https://doi.org/10.14569/IJACSA.2019.0100901>
12. Cooper S. Remote Recruitment and Data Collection and Its Effect on Demographics and Outcome Variable Scores: Dissertation. Texas: University of North Texas Health Science Center at Fort Worth. 2019. 104 p. URL: <https://unthsc-ir.tdl.org/handle/20.500.12503/29753> (accessed: 07.10.2023).
13. McDonald P. Remote Recruitment. *Strategic Finance*. 2020. Vol. 102 (1). P. 19–20. URL: <https://sfmagazine.com/articles/2020/july/remote-recruitment> (accessed: 08.10.2023).
14. Raghavendra B., Priyanka C., Chaithanya G. A study on E-recruitment. *International Journal of Advanced Research in Science and Engineering*. 2018. Vol. 07. Special Issue 03. P. 843–852. URL: http://www.ijarse.com/images/fullpdf/1523726914_433IJARSE.pdf (accessed: 08.10.2023).
15. Скібська К. О. Використання інструментів штучного інтелекту в рекрутингу. *Галицький економічний вісник*. 2023. № 4. Том 83. С. 114–121. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2023.04.114
16. Панасюк О., Скібська К. Рекрутинг як складова цифрової стратегії менеджменту персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2023. № 2 (316). С. 7–12. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-316-2-1>

References

1. Robota.ua. (2023). *Robota v Ukraine: Pratsyevlashtuvannia ta poshuk roboty na robota.ua* [Work in Ukraine. employment and job search on robota.ua]. Robota.ua. URL: <https://rabota.ua/ua> (accessed: 09 October 2023).
2. Kravchuk O. I., Varis I. O., Bidna T. O. (2022). Tsyfrovi tekhnolohii rekrutynhu personalu [Digital technologies for recruiting personnel]. *Marketynh i tsyfrovi tekhnolohii*. Vol. 6 (1). P. 92–110. DOI: <https://doi.org/10.15276/mdt.6.1.2021.7>
3. Kravchuk O. I., Varis I. O., Demeshko A. S. (2021). Innovatsiini tekhnolohii viddalenooho doboru personalu v novykh normal'nykh umovakh [Innovative technologies for the recruitment of personnel in the new normal minds]. *Modern Economics*. Vol. 27. P. 49–60. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V27\(2021\)-07](https://doi.org/10.31521/modecon.V27(2021)-07)
4. Vasylyk A. V., Ishchenko O. V. (2018). Vykorystannia sotsial'nykh merezh u suchasnomu rekrutynhu Ukraïny [Use of social networks in modern recruiting of Ukraine]. *Ekonomichnyi prostir*. Vol. 131. P. 53–63. URL: <http://www.prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/205/197> (accessed: 07 October 2023).
5. Vonberg T. V., Holovko A. A. (2020). Rekrutynh personalu v epokhu didzpytalizatsii [Recruiting staff in the age of digitalization]. *Business Inform*. Vol. 6. No. 509. P. 313–318. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-6-313-318>
6. Zlenko A. M., Isaikina O. D., Miroshnichenko D. A. (2018). Osoblyvosti natsional'noho rekrutynhu [The features of national recruiting]. *Ekonomichnyi visnyk universytetu*. Vol. 37/1. P.75–84. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvu_2018_37%281%29__13 (accessed: 10 October 2023).
7. Lobza A., Bykova A., Krysha V. (2020). Analiz ta perspektyvy rozvytku rekrutynhovoï diil'nosti u sferi IT. Problemy systemnoho pidkhodu v ekonomitsi [Analysis and opportunities for the development of recruitment activity in IT]. Vol. 3 (77). P. 117–122. URL: http://www.psaе-jrnl.nau.in.ua/journal/3_77_1_2020_ukr/19.pdf (accessed: 07 October 2023).
8. Pysarevs'ka H. I. (2021). Tendentsii rozvytku vykorystannia tsyfrovyykh tekhnolohii v upravlinni personalom [Development of the use of digital technologies in personnel management]. *Naukovyi visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu. Seriiia Ekonomichni nauky*. Vol. 41. P. 54–60. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2021-41-10>

9. Khytra O. V., Chaplii A. V. (2019). Osoblyvosti zastosuvannia rekrutynhu v systemi upravlinnia personalom pidpriemstvom [Peculiarities of recruiting application in the personnel management system of the enterprise]. *Pryazovs'kyi ekonomichnyi visnyk*. Vol. 4. P. 230–238. DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2019-4-38>
10. Tsymbaliuk S. O. (2019). Rekrutynh personalu: navch. posib. [Recruitment of personnel. navch. posib. dlja stud. KNEU]. Kyiv: KNEU. P. 355.
11. Nawaz N., Gomes A. M. (2019). Artificial Intelligence Chatbots are New Recruiters. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*. Vol. 10. No. 9. DOI: <https://doi.org/10.14569/IJACSA.2019.0100901>
12. Cooper S. (2019). Remote Recruitment and Data Collection and Its Effect on Demographics and Outcome Variable Scores: Dissertation. Texas: University of North Texas Health Science Center at Fort Worth. P. 104. URL: <https://unthsc-ir.tdl.org/handle/20.500.12503/29753> (accessed: 07 October 2023).
13. McDonald P. (2020). Remote Recruitment. *Strategic Finance*. Vol. 102 (1). P. 19–20. URL: <https://sfmagazine.com/articles/2020/july/remote-recruitment/> (accessed: 08 October 2023).
14. Raghavendra B., Priyanka C., Chaithanya G. (2018). A study on E-recruitment. *International Journal of Advanced Research in Science and Engineering*. Vol. 07. No. 03. P. 843–852. URL: http://www.ijarse.com/images/fullpdf/1523726914_433IJARSE.pdf (accessed: 08 October 2023).
15. Skibska K. O. (2023). Vykorystanniia instrumentiv shtuchnoho intelektu v rekrutynhu [Use of artificial intelligence tools in recruiting]. *Halyts'kyi ekonomichnyi visnyk*. Vol. 83. No. 4. P. 114–121. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2023.04.114
16. Panasiuk O., Skibs'ka K. (2023). Rekrutynh iak skladova tsyfrovoi stratehii menedzhmentu personalu [Recruiting as a component of the digital strategy of personnel management Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu]. *Ekonomichni nauky*. Vol. 2. No. 316. P. 7–12. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-316-2-1>