

REFERENCES

- Burbelo, O. A. *Ekonomichna bezpeka pidpriemstva v umovakh reiderskykh zahroz* [Economic Security of the Enterprise in the Conditions of Raider Threats]. Sievierodonetsk: Vyd-vo SNU im. V. Dalia, 2015.
- Deming, U. E. *Novaya ekonomika* [New Economy]. Moscow: Eksmo, 2006.
- Goncharuk, A. G. *Upravleniye effektivnostyu deyatelnosti predpriyatiya* [Enterprise Performance Management]. Odesa: Astroprint, 2012.
- Hapak, N. M. "Ekonomichna bezpeka pidpriemstva: сутність, зміст та основи оцінки" [The Economic Security of the Enterprise: The Essence, Content and Basis of Assessment]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu: Seriya «Ekonomika»*, is. 3 (2013): 62-65. <http://dspace.uzhnu.edu.ua/>
- Kochergina, T. Ye. *Ekonomicheskaya bezopasnost* [Economic Security]. Rostov n/D: Feniks, 2007.
- Osnovy sovremennogo sotsialnogo upravleniya: teoriya i metodologiya* [Foundations of Modern Social Management: Theory and Methodology]. Moscow: Ekonomika, 2000.
- Shevtsova, H. Z. et al. *Upravlinnia resursamy pidpriemstva: metodychni pidkhody ta dosvid u khimichnii promyslovosti* [Enterprise Resource Management: Methodological Approaches and Experience in the Chemical Industry]. Luhansk: Vyd-vo SNU im. V. Dalia, 2009.
- Spitsnadel, V. N. *Osnovy sistemnogo analiza* [Fundamentals of Systems Analysis]. St. Petersburg: Biznes-prensa, 2000.
- Varnalii, Z. S. *Ekonomichna ta finansova bezpeka Ukrainy v umovakh hlobalizatsii* [Economic and Financial Security of Ukraine in the Context of Globalization]. Kyiv: Znannia Ukrainy, 2020.

УДК 005.95/.96:(004.4+331.5)

JEL: J22; M12; M15; M51

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЗАЛУЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ЧЕРЕЗ ЖОБ-ПОРТАЛИ

©2021 КРАВЧУК О. І., ВАРІС І. О., ЦЬОПА А. Р.

УДК 005.95/.96:(004.4+331.5)

JEL: J22; M12; M15; M51

Кравчук О. І., Варіс І. О., Цьопа А. Р. Цифровізація залучення персоналу через job-портали

Цифровізація залучення персоналу передбачає вдосконалення й автоматизацію процесів пошуку та добору персоналу, управління талантами тощо. Цифрові інструменти взаємодії із сайтами працевлаштування реалізуються через програмне забезпечення для роботи з вакансіями (JBS). Стрімке збільшення його використання відбулося через суворі обмеження, соціальне дистанціювання та збільшення обсягів залучення персоналу, який працює вдома. В умовах пандемії COVID-19 JBS стають місцем прямої оперативної взаємодії між роботодавцем (або рекрутинговим агентством) і шукачем роботи. Необхідними є дослідження процесів цифровізації залучення персоналу через job-портали та визначення їх впливу на процес рекрутингу персоналу; аналіз діяльності job-порталів на ринку праці, масштабів поширення цього методу залучення кандидатів. Стаття присвячена дослідженню цифрових технологій залучення персоналу через job-портали. Проаналізовано тенденції розвитку залучення персоналу з використанням веб-сайтів пошуку роботи. Узагальнено види й особливості використання програмного забезпечення для роботи з оголошеннями про вакансії. Виділено специфіку використання найпопулярніших міжнародних job-порталів. Оцінено основні можливості використання українських job-порталів для залучення персоналу та проаналізовано динаміку і структуру попиту та пропозиції робочої сили на найпопулярніших з них. Розроблено рекомендації для роботодавців щодо ефективного використання job-порталів для залучення персоналу, які можуть бути імplementовані в практику менеджменту персоналу. Підвищення ефективності використання job-порталів у залученні персоналу можливе через його цифровізацію. Можливості залучення різних категорій персоналу й оперативне закриття вакансій компанії залежать від сегмента ринку праці, який покривають окремі job-портали.

Ключові слова: залучення персоналу, цифровий добір персоналу, віддалений добір персоналу, сайт пошуку роботи, job-портал, дошки оголошень про вакансії.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-6-282-297>

Рис.: 4. **Табл.:** 3. **Бібл.:** 30.

Кравчук Оксана Іванівна – 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: oksana.kravchuk@kneu.edu.ua

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-6337-7759>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1911869/oksana-kravchuk/>

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

E-mail: irinavoloboeva110480@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9502-5045>

Researcher ID: K-7177-2018

Цьопа Анастасія Русланівна – студентка, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: nastyatsopa178@gmail.com

Kravchuk O. I., Varis I. O., Tsiopa A. R. Digitalization of Staff Involvement through Job Portals

Digitalization of staff involvement stipulates improvement and automation of search and recruitment processes, talent management, etc. Digital instruments for interacting with employment sites are implemented through the vacancies software (JBS). The rapid increase in its use was due to strict restrictions, social distancing and an increase in the number of staff working from home. In the context of the COVID-19 pandemic, JBS becomes the place of direct prompt interaction between the employer (or recruiting agency) and the job seeker. It is necessary to study the processes of digitalization of staff involvement through job portals and determine their impact on the staff recruitment process; analysis of the activities of job portals in the labor market, the scale of distribution of this method of attracting candidates. The article is concerned with studying the digital technologies of attracting staff through job portals. The trends of development of staff involvement using job search websites are analyzed. The types and features of using the software to work with job ads have been generalized. The specifics of the use of the most popular international job portals are highlighted. The main possibilities of using Ukrainian job portals to attract staff are evaluated and the dynamics and structure of the labor demand and supply on the most popular ones are analyzed. Recommendations for employers on the effective use of job portals to attract staff that can be implemented in the practice of staff management have been developed. Increasing the efficiency of the use of job portals in attracting staff is possible through its digitalization. Opportunities for attracting different categories of staff and prompt closure of company vacancies depend on the labor market segment, which is covered by individual job portals.

Keywords: staff involvement, digital recruitment, remote recruitment, job search site, job search portal, job bulletin boards.

Fig.: 4. **Tabl.:** 3. **Bibl.:** 30.

Kravchuk Oksana I. – 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: oksana.kravchuk@kneu.edu.ua

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-6337-7759>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1911869/oksana-kravchuk/>

Varis Iryna O. – PhD (Economics), 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: irinavoloboeva110480@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9502-5045>

Researcher ID: K-7177-2018

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

E-mail: nastyatsopa178@gmail.com

Процес залучення персоналу значно змінився за останні кілька десятиліть. Пошук людей, яким потрібна робота, починалася з оголошень у газетах, однак у сучасних умовах знайти роботу набагато простіше, і це можна зробити через будь-який електронний пристрій. В Інтернет-просторі багато різних сайтів з пошуку кандидатів. Працівники – живі люди, які змінюються, і разом з цим може змінитися їх бачення свого кар'єрного зростання, або вони стають нездатними продовжувати свою роботу в компанії через життєві ситуації; персонал з тих чи інших причин може покинути компанію.

Рекрутинг персоналу для підприємства може бути стресовим і складним процесом. Майбутні працівники повинні відповідати індивідуальним критеріям підприємства. Залучення персоналу не є другорядним завданням, з яким слід поспішати. Це ще один спосіб побудови та розвитку бізнесу. Працівники – це основа для ведення бізнесу, і якщо немає відповідних надійних основ, компанія не зможе працювати ефективно. Отже, люди є найголовнішою складовою будь-якої компанії. Пошук людей і залучення їх – важливий і відповідальний процес, від якого залежить успіх підприємства, якість виконаної роботи, ефективність результатів роботи. Менеджери несуть велику відповідальність за складання критеріїв, за якими кандидат буде ідеальним для компанії. Вимоги повинні бути прописані чітко та зрозуміло як для лідерів підприємства, так і для майбутніх кандидатів.

Рекрутери застосовують різні інструменти для пошуку працівників, але більш детально розглянемо саме пошук кандидатів за допомогою сучасного та зручного інструменту – залучення через job-портали.

Сьогодні рекрутинг персоналу налічує велику наукову базу досліджень, практичних методів, методик, технологій та інструментів, які ефективно використовують керівники у своїй роботі для залучення працівників. Серед зарубіжних учених, що присвятили свої роботи основам віддаленого добору персоналу, можна виділити таких: Дж. Меліс, Е. Сала, Д. Заккарія (G. Melis, E. Sala, D. Zaccaria) [16], К. Хенні, Дж. Л. Деррік, М. Теста (C. Hanny, J. L. Derrick, M. Testa) [9], П. Макдональд (P. McDonald) [15] і С. Куппер (S. Cooper) [6], які розглянули саме цифровізацію рекрутингу персоналу.

Впровадження інновацій – одне із головних завдань для розвитку job-порталів, що впливає на рекрутингову галузь. Д. Вілсон (D. Wilson) зазначає такі тенденції, як обробка природної мови, прогностична аналітика, дистанційна робота, культура праці, рекрутинг у соціальних мережах і брендування роботодавця. Ці системи здатні формувати вибіркові списки кандидатів, які найкраще відповідають пропонованій роботі, і навіть знаходити кандидатів, які активно не шукають нових можливостей [19]. Дж. Берсін (J. Bersin) розкриває основи цифрового HR і його етапи та вплив цифровізації HR на управ-

ління персоналом [4]. С. Лю, Дж. А. Хуанг і М. Вонг (S. Liu, J. Huang, M. Wang) досліджували теоретичні аспекти втручання в пошук роботи, включаючи теорію поведінкового навчання, теорію планової поведінки, соціальну когнітивну теорію, теорію подолання й узагальнюючий аналіз даних експериментально оціненого втручання в пошук роботи [13]. Д. Гудман (D. Goodman) розкриває переваги застосування сайтів для пошуку кандидатів на вакансію [8]. Саме дослідження використання поняття програмного забезпечення для розміщення вакансій в Інтернеті (з англ. – *Job Boards Software*, далі – JBS) почали досліджувати К. С. Кунг, Л. К. Лю та Д. А. Вільямс (K. S. Koong, L. C. Liu, D. L. Williams), які ще у 2000-х роках довели зростаючу популярність серед шукачів роботи та корпоративних рекрутерів Інтернет-дошки вакансій для розширення можливостей для інформування про вакансії потенційних кандидатів по всьому світу. Однак тоді в секторі електронного добору персоналу було вже сотні Інтернет-дошок для працевлаштування. Кожен Інтернет-провайдер має як загальні, так і унікальні ресурси та атрибути. Автори виявили та класифікували ресурси або атрибути, що містяться в п'ятірці найпопулярніших дошок Інтернет-вакансій, що приносять дохід у світі [12]. Е. Маршал, К. Мелле і Ж. Рьокко (E. Marchal, K. Mellet, G. Rieucan) роль посередників ринку праці в Інтернеті визначають у координації взаємодії між шукачем роботи та роботодавцем. Ця координація, на їх думку, реалізовується, з одного боку, через засоби пошуку знайомств, що визначають доступ претендентів до оголошень про роботу, а з іншого – через зміст оголошень, розміщених у мережі. Виділеними ними особливостями JBS є високий рівень фільтрування інформації, доступної заявникам, досягнутий завдяки використанню заздалегідь визначених списків, ключових слів або, частіше, полів введення. Порівнюючи пропозиції про роботу, розміщені в Інтернеті, та ті, що розміщені в газетах, автори роблять висновок, що набори інструментів пошукової системи мають значний вплив на зміст реклами, який, як правило, більш стандартизований і кількісно оцінений у перших, ніж у останніх [14].

В українській науковій літературі питаннями реалізації процесу рекрутингу в мережевому середовищі за різних аспектів його цифровізації займалися такі вчені, як Т. В. Вонберг [18], В. П. Варга [22], С. О. Цибалюк [29], Г. В. Назарова [24], В. Сиротенко [28], А. В. Лобза, А. Л. Бикова та В. В. Криша [23]. Роботи С. В. Шарова та І. К. Філіпова присвячені аналізу українських сайтів працевлаштування [30]. У своїй статті В. П. Варга розглянув поняття «цифровізація» як чинник конкурентоспроможності підприємств, визначив її актуальність і здійснив контент-аналіз цього терміна [22]. Основна сутність та особливості цифрових HR-технологій сучасних компаній розкрита в роботах дослідників Г. В. Бей і Г. В. Середа [21], Г. І. Писаревська [25].

Переходячи до цифрових технологій в управлінні персоналом, зокрема в процесах рекрутингу, компанії розраховують на підвищення своїх конкурентних переваг, зростання фінансово-економічних показників і збільшення прибутку. Але, незважаючи на широке розповсюдження цифровізації в процесі пошуку персоналу, залишаються питання, які потребують подальшого дослідження, а саме: сучасна практика залучення персоналу через job-портали.

Мета статті полягає в дослідженні процесів цифровізації залучення персоналу через job-портали; визначення їх впливу на процес рекрутингу персоналу; аналіз міжнародних та українських job-порталів залучення персоналу на ринку праці; масштабів поширення цього методу залучення кандидатів, переваги та недоліки його використання для організацій.

Для досягнення поставленої мети визначено необхідність дослідження цифрових технологій залучення персоналу через job-портали; аналізу тенденцій розвитку залучення персоналу з використанням веб-сайтів пошуку роботи; аналізу видів та особливостей використання програмного забезпечення для роботи з оголошеннями про вакансії.

З метою розроблення рекомендацій для роботодавців щодо ефективного використання job-порталів для залучення персоналу потрібно узагальнити специфіку використання найпопулярніших міжнародних job-порталів, оцінити основні можливості використання українських job-порталів для залучення персоналу та здійснити аналіз динаміки та структури попиту та пропозиції робочої сили на найпопулярніших з них.

Цифровізація менеджменту персоналу націлена на оптимізацію процесів через цифрові соціальні, мобільні, аналітичні та хмарні технології для підвищення їх ефективності, оперативності, результативності, що дозволяє компаніям економити фінансові та часові ресурси. Цифровізація залучення персоналу передбачає вдосконалення та автоматизацію процесів пошуку та добору персоналу, управління талантами тощо. Цифрові інструменти взаємодії із сайтами працевлаштування реалізуються через програмне забезпечення для розміщення оголошень про вакансії (JBS). Це пошукові системи, які збирають списки вакансій від роботодавців та інших джерел та організують їх у просту для використання базу даних. Функції пошуку JBS дозволяють користувачам розміщувати та фільтрувати завдання на основі ключових слів, пов'язаних з місцем розташування, посадою, галузями та зарплатою. Деякі JBS застосовують більш узагальнений підхід, інші концентруються на конкретних галузях, таких як охорона здоров'я, IT і туризм. Програмне забезпечення для розміщення оголошень про вакансії багатогранне, оскільки обслуговує шукачів роботи, роботодавців, які прагнуть закрити вакансії, та компанії, які хочуть створити власні job-сайти та дошки оголошень про вакансії.

На думку Н. Бакіш (*N. Baquiche*), JBS – це популярне програмне забезпечення для оголошень про вакансії, яке дозволяє підприємцям, менеджерам спільнот і видавцям швидко та без написання жодного рядка коду створювати нішеві білі дошки оголошень, такі як RemoteOK, AngelList або UnicornHunt. JBS дозволяє вебсайтам розміщувати дошку вакансій, подібну до GlassDoor або Indeed. Воно призначено для зв'язку роботодавців із кандидатами, дозволяє їм розміщувати та просувати вакансії, а кандидатам підписуватися та подавати заявки на відповідні оголошення про роботу [3].

Існує безліч варіантів програмного забезпечення JBS для рекрутингових агентств і внутрішніх служб персоналу. Кожне з яких має унікальні особливості та бізнес-вимоги, на основі яких можна виділити типи програмного забезпечення для вакансій, які слід розглянути відповідно до сфери бізнесу та випадку використання: для загального користування, теми та плагіни дошки оголошень, програмне забезпечення дошки оголошень з відкритим кодом, для коледжів та університетів, для підприємств для внутрішнього рекрутингу, для локальних сайтів вакансій, для рекрутингових агентств тощо. За визначенням Carterra [10], програмне забезпечення JBS допомагає компаніям рекламувати відкриті вакансії як внутрішньо, так і зовні.

О. Бамі і Л. Зіглер (*O. Bamieh, L. Ziegler*) зазначають, що 2020 р. спричинив стрімке збільшення використання JBS через суворі обмеження, соціальне дистанціювання та збільшення обсягів залучення персоналу, які працюють вдома. Ці зміни можуть мати тривалий вплив на організацію праці. Хоча в багатьох фірмах добір і дистанційна робота раніше була винятком, роботодавці стали відкритими для віддаленого залучення персоналу. Для вимірювання впливу попиту робочої сили зараз оптимально досліджувати онлайн-сайти з працевлаштування. JBS є прямим показником поточного попиту на робочу силу. Зміни на JBS можна спостерігати в режимі реального часу [2].

Такої ж точки зору дотримується і британський автор Р. Артур (*R. Arthur*), який визначає JBS основним джерелом інформації про ринок праці під час глобальної пандемії COVID-19 та політики локдаунів. Дослідження ринку праці, розуміння цих ефектів вимагає отримання й аналізу даних якомога ближче до реального часу, особливо коли правила швидко змінюються та вводяться локальні локдауни. У зв'язку з цим автор рекомендує в дослідженні ринку праці використовувати дані з JBS і вебсайтів, пропонуючи відкриту методологію, яка забезпечує швидке та детальне обстеження ринку праці в цих непередбачуваних умовах, і описує вебзастосунки, які дозволяють стейкхолдерам отримувати такі дані [1].

Отже, можна зробити висновки, що JBS, перш за все, надають компаніям рекламу та просування від-

критих вакансій, які вони хочуть заповнити. Залежно від інтересів та потреб бізнесу, зокрема чи це пошук та залучення висококваліфікованих кандидатів на вакансії, чи це інтеграція змісту сайту оголошень про вакансії на свій вебсайт, чи це створення власного бізнесу з питань працевлаштування, чи це пошук роботи майбутнім працівником, – JBS мають різне призначення для різних стейкхолдерів. В умовах глобальної пандемії COVID-19 JBS стають чи не єдиним місцем прямої оперативної взаємодії між роботодавцем, або рекрутинговим агентством, і шукачем роботи.

Саме тому, на нашу думку, поглибленого дослідження потребують основні концептуальні моменти використання програмного забезпечення розміщення оголошень про вакансії для залучення персоналу під час глобальної пандемії COVID-19. Зазначене програмне забезпечення зараз уже пропонує різноманітні рішення залежно від ролі для користувача, його зацікавленості у використанні. Компанії, які прагнуть найняти, використовують JBS як центральну базу даних, в якій можна розміщувати вакансії та отримувати резюме кандидатів. Підприємства, які прагнуть залучити ринок вакансій, використовують ці рішення для управління, підтримки та розвитку власного бізнесу з питань працевлаштування. Тим часом, шукачі роботи використовують онлайн job-сайти для чіткого входу у процес подання заявки на роботу.

Таким чином, залежно від груп користувачів програмного забезпечення для розміщення оголошень про вакансії за цією ознакою, на нашу думку, можуть бути виділені такі групи стейкхолдерів JBS (*рис. 1*).

Для роботодавців, які мають відкриті вакансії, програмне забезпечення для розміщення оголо-



Рис. 1. Стейкхолдери програмного забезпечення для розміщення оголошень про вакансії

Джерело: авторська розробка.

шень про вакансії пов'язує їх з потенційними кандидатами, надаючи прості у використанні бази даних, в яких можна розміщувати вакансії та, таким чином, цифровізувати процес залучення кандидатів. Роботодавці можуть розміщувати вакансії та відстежувати всю діяльність у своїх списках вакансій. Деякі дошки оголошень про вакансії також дозволяють роботодавцям шукати резюме та контактувати з потенційними працівниками, які зареєстровані на платформі.

Для компаній, які прагнуть створити власну дошку оголошень про вакансії, необхідна можливість використання відповідних інструментів для створення дощок оголошень про вакансії. Окремі з них використовують небрендіване програмне забезпечення для дощок оголошень про вакансії (так зване «програмне забезпечення з білими ярликами») для публікування та монетизації оголошень про вакансії на організаційних вебсайтах, тоді як інші використовують ці рішення для розроблення нових дощок оголошень про вакансії. Ці рішення дозволяють компаніям формувати привабливий контент, який надає шукачам роботи прості у користуванні варіанти пошуку, а рекрутерам та іншим hr-фахівцям – можливість залучення талантів. Вони також можуть забезпечити автоматизовану рекламу вакансії, аналіз користувачів тощо.

Для шукачів роботи, які шукають нові можливості розвитку кар'єри, дошки оголошень про вакансії надають різноманітні варіанти пошуку, включаючи фільтри місцезнаходження, ключові слова опису посади та рівня заробітної плати. Знайшовши бажаний список, шукачі роботи можуть отримати за кожною позицією додаткову інформацію та знайти посилання для пересилання резюме, портфолію або додаткових питань. Окремі job-портали дозволяють шукачам роботи завантажувати резюме або інтегрувати профілі LinkedIn, щоб вони могли легко претендувати на всі вакансії.

Залежно від напрямів і способів використання стейкхолдерами програмного забезпечення для розміщення оголошень про вакансії, на нашу думку, можуть бути виділені такі його види (рис. 2).

Деякі JBS забезпечують портали та платформи для розміщення загальних або традиційних типів вакансій, тоді як інші виділяють спеціалізовані сфери з вузько визначеною платформою для більш нішевих позицій. Щоб залучити найбільш кваліфікованих кандидатів на вакансію, роботодавцям потрібно зосередитися на розміщенні відкритих вакансій на відповідних дошках оголошень про вакансії. Слід зазначити, що багато компаній розміщують оголошення на декількох порталах і платформах одночасно, і шукачі роботи також часто здійснюють пошук на різних сайтах. Тому якщо підприємства оцінюють пропозиції кількох дощок оголошень і вважають, що кожна з них може запропонувати різні переваги, то їм слід розглянути можливість оформлення підписки на оптимально корисну їх кількість.

Для роботодавців, які мають на меті або приєднатися до індустрії розміщення та просування оголошень про вакансії в цифровому середовищі, або опублікувати дошки оголошень про вакансії на вебсайті компанії, оптимальним буде використання програмного забезпечення для розміщення оголошень про вакансії з білими ярликами, яке надає широкий спектр інструментів JBS. Зокрема, ці рішення часто включають засоби проектування, інтерфейси шукачів роботи, інтеграцію соціальних медіа, SEO-інструменти, інструменти інтеграції цілої мережі дощок оголошень про вакансії, інтерфейси рекрутерів і роботодавців, програмні рішення для бек-офісу тощо. У даному сегменті програмного забезпечення наявні безкоштовні дошки оголошень, які, як правило, монетизують такі функції, як розміщення вебсайтів, підтримка продуктів і встановлення.

Інші портали та платформи пропонують подібну послугу, надаючи базу даних про вакансії, але вони не пов'язані з компаніями, які можуть публікувати вакансії. Натомість пошукові системи через Інтернет створюють списки вакансій, які вже були розміщені на інших порталах і платформах, і складають їх у зручний для користування загальний перелік. Деякі з цих платформ роблять і те, й інше, надаючи компаніям цифрові

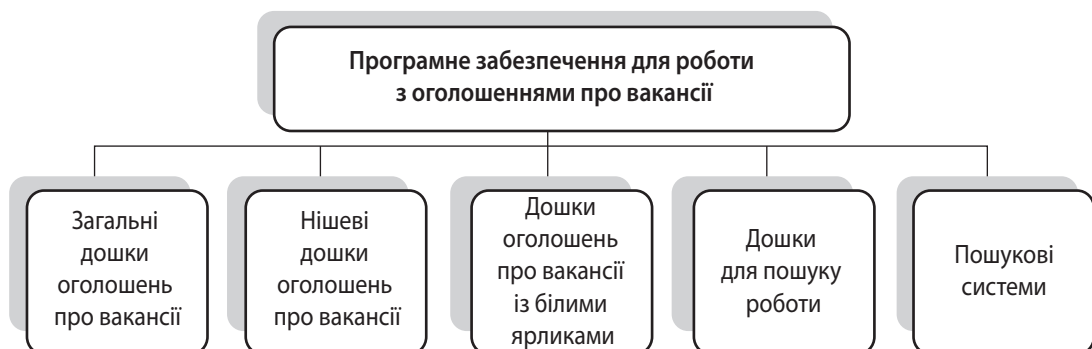


Рис. 2. Види програмного забезпечення для роботи з оголошеннями про вакансії

Джерело: авторська розробка.

інструменти для роботи з базами кандидатів, а шукачам роботи – сукупні списки вакансій з інших сайтів. Тому менеджерам з персоналу при виборі оптимального job-порталу для залучення кандидатів потрібно розглянути, чи включає рішення можливості працевлаштування з Інтернету, чи дозволяє лише формувати списки вакансій, які завантажуються окремо.

Крім цього, ефективність взаємодії з job-порталами при залученні кандидатів також може бути підвищена через використання їх додаткових функцій, зокрема таких, як:

- ✦ розміщення на веб- і клієнт-сервері (програмне забезпечення для роботи з оголошеннями про вакансії можна придбати як окрему ліцензію програмного забезпечення, що розміщується локально через клієнтські сервери, або може працювати з ним як хмарне рішення);
- ✦ розподіл оголошень про вакансії, завдяки якому роботодавці можуть розміщувати публікації в мережі кількох job-сайтів, що включають портали вакансій, платформи дощок оголошень, агрегатори вакансій, пошукові системи роботи та соціальні мережі;
- ✦ збір та аналіз великих даних, який здійснюється деякими JBS для надання уявлення щодо оголошення про вакансію та формування різних аналітичних даних про результати роботи дошки оголошень.

Можливості залучення різних категорій персоналу й оперативне закриття вакансій залежать від сегмента ринку праці, який покривають окремі job-портали. Конкретизація того чи іншого сегмента буде пов'язана з особливостями JBS, до яких відносять такі:

- ✦ загальні особливості передбачають зосередження JBS на наданні компаніям функцій оголошення про вакансії, пропонують різноманітні варіанти, зокрема: інструменти проектування профілю компанії, настроювання шаблонів, можливості пошуку резюме, інформаційні панелі роботодавців, платіжні шляхи, періодичні підписки, інструменти SEO, маркетингу та інтеграція з такими платформами, як Google Job Search та агрегатори вакансій;
- ✦ галузеві особливості проявляються в тому, що функції пошуку на узагальнених JBS дозволяють користувачам фільтрувати результати на основі ключових слів, галузей і посадових обов'язків; деякі job-портали зробили крок далі, спеціалізуючись на окремих сферах або вибраному кластері сфер, приймаючи лише спеціалізовані оголошення про вакансії, тому роботодавці можуть отримати вигоду із спеціалізованої JBS (залежно від конкретної сфери або типу кандидатів, яких вони мають на меті залучити);

- ✦ локальні особливості важливі у випадку, якщо роботодавець не шукає фрілансерів або відданих працівників, а місцезнаходження кандидата є ключовим. Тому підприємства, як правило, мають вказати місце розташування офісу для кожної вакансії, а заявники мають подати поточну адресу під час подання заявки на вакансію; за таких умов, якщо роботодавець і кандидат не бажають обговорювати питання про переїзд, близькість кандидата до роботи буде однією з перших деталей, на що звертається увага;
- ✦ регіональна особливість характерна для деяких JBS, які вказують лише вакансії в певному регіоні; хоча технічно вони дозволяють розміщення повідомлень з будь-якого місця, але можуть бути прив'язані до конкретного регіону залежно від компаній-роботодавців і шукачів роботи, що використовують job-портал.

Job-портали для пошуку роботи та залучення персоналу оснащені мільйонами списків і додатковими ресурсами, такими як коучинг кар'єри, складання резюме та публікації в блозі; наповнені корисними порадами. Використання вебсайту про роботу є одним із найкращих та найефективніших способів пошуку та застосування десятків можливостей. Для вибору оптимального мережевого каналу залучення персоналу потрібно дослідити наявні різні вебсайти для пошуку роботи та залучення персоналу. На нашу думку, можна рекомендувати компаніям здійснювати такий вибір на основі послідовного аналізу таких показників і характеристик job-порталу:

- ✦ пропозиції вакансій і резюме на кожному сайті;
- ✦ зручність інтерфейсу та простота використання;
- ✦ вартість послуг і сума потенційних сукупних витрат на залучення необхідного персоналу в організації;
- ✦ наявність розширених функцій;
- ✦ охоплення сфер вакансій;
- ✦ охоплення досвіду кандидатів (резюме);
- ✦ репутація job-порталу.

За описаним алгоритмом нами було здійснено аналіз великої кількості job-порталів, який дав змогу виділити найкращі з них на світовому ринку JBS, що відображено в *табл. 1*.

Отже, job-портали є як пошуковими системами, так і базами даних для відкритих вакансій. Деякі навіть пропонують преміум-послуги для тих, хто шукає роботу, такі як коучинг кар'єри, написання супровідних листів тощо. Job-сайти можуть допомогти кандидатам з будь-якою освітою та рівнем досвіду знайти роботу в будь-якій сфері. Більшість job-порталів є безкоштовними для перегляду, а для їх використання потрібно просто ввести бажану назву вакансії, щоб шукати можливості працевлашту-

Специфіка використання найпопулярніших міжнародних job-порталів для залучення персоналу

Вебсайт	Специфіка використання	Особливості використання
1	2	3
INdeed	У всіх процесах і процедурах залучення персоналу	Найбільший світовий вебсайт про роботу. Списки публікацій INdeed для тих, хто шукає роботу в будь-якій галузі, на кожному рівні – від виходу на ринок праці до рівня керівника та з різними формами зайнятості (позаштатні працівники, неповний робочий день, стажування, повний робочий день). Кандидати можуть шукати за назвою роботи та місцезнаходженням, діапазоном зарплати, датою розміщення та рівнем досвіду. INdeed на 100% безкоштовний для тих, хто шукає роботу. Дає можливість шукачеві роботи отримувати сповіщення електронною поштою про розміщення нових вакансій, завантажувати резюме для швидшого заповнення заявок на вакансію й отримувати повідомлення від рекрутерів і майбутніх роботодавців. Пропонує інструмент порівняння заробітної плати та розділ оглядів компаній. Інтерфейс інтуїтивно зрозумілий і розроблений для пришвидшення пошуку роботи
Monster	У всіх процесах і процедурах залучення персоналу	Піонер у галузі цифрового рекрутингу з 1994 р. За якістю та зручністю використання має менше фільтрів пошуку роботи і не так багато можливостей, як INdeed. Обслуговує шукачів роботи з різним досвідом і форматами зайнятості (фрілансер, тимчасовий працівник, неповний робочий день, повний робочий день тощо). Інструменти пошуку роботи є безкоштовними. Дає можливість зберігати вакансії та пошукові запити, а також підписуватися на сповіщення електронною поштою. Наявні фільтри вакансій за місцем розташування, компанією, назвою, датою публікації, але немає можливості пошуку за зарплатою чи рівнем досвіду. Пропонує інструменти порівняння заробітної плати, розроблення преміум-резюме, профілів LinkedIn і супровідних листів за додаткову оплату
Glassdoor	Для досліджень роботодавців	Одноразовий пошук вакансії та огляд детальної інформації про компанію, що робить Glassdoor явним переможцем у дослідженнях роботодавців. Дає можливість створити профіль, завантажити своє резюме та зареєструватися на сповіщення електронною поштою, щоб отримувати списки можливостей для працевлаштування; переглядати незакрыті вакансії, використовуючи пошук на сайті. Кожен список вакансій включає інформацію про посаду, спосіб подання заявки, огляд компанії, анонімні рейтинги, відгуки про компанію та її генерального директора, а також інформацію про заробітну плату та виплати. Є безкоштовним для кандидатів на роботу
FlexJobs	Для залучення віддалених працівників і заповнення віддалених вакансій	Чітка спеціалізація вебсайту для пошуку віддаленої роботи. Дає доступ до професійно перевірених списків вакансій від початкового до виконавчого рівнів; доступ до ексклюзивних знижок і пропозицій на послуги, такі як професійний коучинг кар'єри. Доступ платний, оплата може бути потижнева, помісячна, поквартальна та річна. Проведення перевірки кожної вакансії, яку додано до своєї бази даних. Надання безпечних, швидких, гарантованих можливостей працевлаштування
The Ladders	Для залучення досвідчених менеджерів	Найкращий сайт для досвідчених менеджерів завдяки тому, що він зосереджений на залученні шукачів роботи на високооплачувані вакансії. Надає списки вакансій для десятків секторів, включаючи фінанси, інженерію програмного забезпечення, цифровий маркетинг, менеджмент персоналу, промисловий інжиніринг тощо. До деяких вакансій можна подавати заявки безкоштовно, але для інших потрібна платна підписка на платформу. Пропонує базове членство безкоштовно. За преміум-членство бере плату за місячну, квартальну, піврічну та річну підписку. Платна підписка дає доступ до всіх списків вакансій, що надсилаються на електронну пошту, найкращих місць у списках кандидатів рекрутерів та детальну інформацію про інших кандидатів, які подали заявки на вакансії
AngelList	Для стартапів	Найкращий сайт для стартапів, забезпечує високий рівень прозорості, надаючи кандидатам діапазони зарплат і варіанти роботи заздалегідь; дозволяє шукачам роботи звертатися до керівників і менеджерів з добору безпосередньо. Обслуговує віддалених і місцевих шукачів роботи в різних галузях техніки, таких як Інтернет-публікації, програми для здоров'я та краси та fintech. Дає можливість переглядати відкриті вакансії за назвою посади, місцезнаходженням і формами зайнятості (штатна, неповна, стажування тощо). Крім резюме, передбачає написання супровідних листів і пряму комунікацію із засновниками стартапів. Є абсолютно безкоштовним для шукачів роботи

1	2	3
LinkedIn	Для прямого зв'язку з рекрутерами	Найбільша у світі професійна мережева платформа, є базою даних для відкритих вакансій, платформою цифрового резюме та інструментом соціальних мереж. Дозволяє додавати рекрутерів та інших людей до особистої віртуальної мережі, що надає способи безпосереднього зв'язку з рекрутерами. Профіль LinkedIn є загальнодоступним цифровим резюме та портфоліо і надсилається рекрутерам після подання заявки на вакансію. Створення профілю та перегляд вакансій безкоштовний, але є преміум-опція членства за додаткову оплату, яка дозволяє побачити, хто переглядав профіль, докладну інформацію про інших заявників, які подали заявки на вакансії, і можливість комунікації з рекрутерами
LinkUp	Для доступу до сучасних вакансій	Використовує власну технологію для сканування в Інтернеті щойно опублікованих вакансій, створення якіснішої бази даних та кращого досвіду пошуку. Додає нові вакансії до бази даних протягом тієї самої години, коли вони були розміщені, що робить його найкращим вибором для тих, хто хоче першим застосувати нові можливості працевлаштування. Додає актуальні вакансії в багатьох сферах, включаючи освіту, фінанси, охорону здоров'я, право, маркетинг, технології тощо. Вебсайтом можна користуватися безкоштовно, не реєструючись в обліковому записі. Однак вхід в обліковий запис дозволяє користувачам зберігати списки вакансій для подальшого використання, підписуватися на сповіщення електронною поштою про нові вакансії, а також зберігати свою історію переглядів та пошукові запити
Scouted	Для залучення випускників навчальних закладів	Унікальний підхід до пошуку вакансій робить його найкращим вебсайтом для випускників навчальних закладів, які прагнуть отримати першу можливість повного робочого дня початкового рівня після навчання. Дає можливість створити профіль, завантаживши копію резюме, додавши посилання на вебсайти або портфоліо (або інші платформи, такі як LinkedIn) та відповівши на запитання віртуального інтерв'ю Scouted. Після заповнення профілю можна переглянути відкриті вакансії. Програмне забезпечення вебсайту виступає в ролі посередника між шукачами роботи та роботодавцями. У лютому 2021 р. Scouted був придбаний Recruiter.com
Snagajob	Для залучення погодинних працівників	Найкращий портал для залучення персоналу на погодинну роботу. включає вакансії зі сфери охорони здоров'я, обслуговування клієнтів, готельно-ресторанного бізнесу, роздрібних продажів, безпеки та доставки їжі. Шукачі роботи можуть шукати віддалені або локальні вакансії з можливістю використання фільтра «Терміново потрібні». Подача заявки на відкриту вакансію відбувається автоматично через перенаправлення на сайт роботодавця. Можлива реєстрація на сайті, яка забезпечує отримання електронних повідомлень про нові списки вакансій, що відповідають інтересам шукачів. Сервіс безкоштовний для шукачів роботи

Джерело: узагальнено за [5; 10].

вання. Однак деякі сайти вакансій передбачають попередню оплату для розблокування повного доступу до вебперегляду та застосунків. Втім, варто відмітити, що навіть платні JBS, як-от FlexJobs, не надають гарантій успішного пошуку роботи чи залучення кандидатів, чим кардинально відрізняються від алгоритмів роботи рекрутингових агентств. Усі Job-портали надають можливості подачі заявки на роботу через вебсайт і можливості налагодження подальшої комунікації з менеджером по персоналу відповідної компанії. Деякі платформи, такі як LinkedIn, дозволяють роботодавцям звертатися до кваліфікованих кандидатів незалежно від того, подавали вони заявку на відкриту посаду в компанії. Більшість job-порталів є безкоштовними для шукачів роботи, але деякі вимагають підписки. Вартість може становити від 9,99 до 50 доларів на місяць залежно від вибраного сайту та рівня обслуговування. Додаткові послуги, такі як

написання резюме та оптимізація профілю LinkedIn, можуть коштувати до 350 доларів. Job-портали централізують тисячі резюме в одному зручному місці та можуть ознайомити менеджера з добору персоналу з потенційними кандидатами.

Окрім міжнародних job-порталів, нами було досліджено більше двох десятків різних вебсайтів про роботу в Україні та сформовано рекомендації щодо їх використання для залучення персоналу. Для визначення найкращих job-порталів було зроблено їх порівняння за такими критеріями: кількість вакансій; простота використання; витрати; вдосконалені функції; сфери працевлаштування; рівень обслуговування; репутація тощо. На нашу думку, це найважливіші особливості, які слід оцінювати при виборі найкращих job-порталів для залучення персоналу організацією.

На основі аналітики Jobboard Finder [17] було проаналізовано такі job-портали України: Work.ua, Rabota.ua, Jobs.ua, Eurabota та Grc.ua та зроблено такі висновки.

Work.ua – провідний вебсайт з добору персоналу в Україні, має найбільшу в країні базу даних про вакансії та резюме, лідирує за цільовою аудиторією та кількістю нових резюме та щоденних оголошень про роботу; портал створений у 2006 р., є провідною дошкою оголошень про вакансії в Україні з 11,7 мільйонами переглядів на місяць; містить кілька сторінок у соціальних мережах, але на них немає посилань, тому потрібно шукати їх самостійно; доступний українською, російською та англійською мовами [20].

И – працює у сфері онлайн-добору персоналу понад 12 років, визнаний у 2010 р. однією з 50 найбільш швидкозростаючих ІТ-компаній у Центральній та Східній Європі; в основі діяльності – просування вакансій безпосередньо цільовій аудиторії та створення найкращого враження про бренд роботодавця; має понад 10,83 мільйона переглядів на місяць, не потребує соціальних мереж для залучення користувачів (а їх насправді немає); реактивність і персоналізовані електронні листи створюють відчуття безпеки та надійності у користувачів [27].

Jobs.ua – входить до трійки найкращих сайтів з працевлаштування в Україні та допомагає щоденно роботодавцям знаходити найкращі таланти; заснована наприкінці 20 століття, є популярною JBS в Україні; щомісяця приваблює до 1,04 мільйона переглядів і має популярні сторінки в соціальних мережах; доступний українською та російською мовами [11].

Eurabota – надає можливість налагодити контакти між роботодавцями та кандидатами із Західної та Східної Європи; заснований у 2007 р.; надає можливість роботодавцям знайти службовців, робітників, нянь та інших кваліфікованих робітників, а шукачам роботи – знайти нову роботу в усіх країнах ЄС, особливо в Східній Європі; не є агентством з працевлаштування та не надає консультаційні послуги; завдяки 1,14 мільйона переглядів на місяць (лише половина яких з України) портал є успішною JBS у східноєвропейському регіоні; соціальні медіа не дуже розвинені, але списки вакансій розміщені у Twitter, Facebook та YouTube [7].

Grc.ua – провідний сайт з працевлаштування в Україні; багатоцільова JBS; має два стратегічні принципи: постійне інвестування в нові технології та постійне підвищення високої якості пропонованих послуг; місія – допомога менеджерам з персоналу та рекрутерам у залученні підходящих кандидатів для заміщення вакансій; допомога шукачам роботи знайти підходящу роботу; має достатню присутність у соціальних мережах; доступний українською та російською мовами [26].

Узагальнені рекомендації щодо використання українських job-порталів для залучення персоналу, розроблені авторами, наведено в *табл. 2*.

Отже, як бачимо з *табл. 2*, Work.ua має зручний дизайн, але було б непогано бачити, як на сайт додаються піктограми для соціальних мереж; має чіткі пропозиції про роботу та цікаву інформацію про зарплати. Rabota.ua – оптимальний вебсайт для шукачів роботи та роботодавців в Україні. Jobs.ua – потребує тривалого перебування на сайті, але надає можливість отримати корисну інформацію про законодавче врегулювання питань працевлаштування та сприяння працевлаштуванню в різних університетах. EuRabota містить складні оголошення про вакансії, але використання є простим; надає можливість знайти роботу та шукачів роботи з усієї Європи, а також корисну інформацію про правила працевлаштування в різних європейських країнах. Grc.ua – сайт досить успішний завдяки своєму привабливому інтерфейсу та легкому в навігації дизайну.

Крім аналізу можливостей використання українських job-порталів для залучення персоналу, нами було досліджено динаміку попиту та пропозиції робочої сили на двох найбільш популярних сайтах, результати чого відображено в *табл. 3*.

Порівнюючи динаміки попиту та пропозиції на робочу силу на Work.ua та Rabota.ua (див. *табл. 3*), можна зробити такі висновки: в основній своїй масі обсяг попиту на робочу силу за всіма сферами професійної діяльності більший на Work.ua, за винятком роздрібною торгівлі, сільського господарства та юриспруденції, кількість вакансій за якими переважає на Rabota.ua. Щодо пропозиції, то її обсяг також більший на Work.ua, окрім резюме за такими сферами професійної діяльності, як: логістика, склад, митниця; нерухомість; охорона, безпека та роздрібною торгівля, причому переважання у сферах логістики та роздрібною торгівлі є суттєвими. Останнє свідчить про більшу популярність Rabota.ua серед шукачів роботи за даними напрямками. Але навантаження резюме на 1 вакансію є вищим на Rabota.ua як у цілому, так і в розрізі сфер професійної діяльності, за винятком: ЗМІ, медіа, видавництво, поліграфія; ІТ, комп'ютери, Інтернет; робочі спеціальності, виробництво; сільське господарство, агробізнес; телекомунікації та зв'язок; транспорт та автобізнес; управління персоналом; банки та фінанси; юриспруденція та інші сфери діяльності. Тому, окрім перерахованих сфер професійної діяльності, можливості залучення кандидатів на Work.ua є більшими, оскільки більшою є пропозиція робочої сили на одну вакансію. Зокрема, детально ці тенденції проілюстровані на *рис. 3*, де відображено порівняння навантаження на 1 вакансію за сферами професійної діяльності.

Для розроблення рекомендацій щодо ефективного використання job-порталів для залучення персоналу важливі не тільки обсяги та динаміка пропозиції робочої сили, але й її структура, яка для Work.ua та Rabota.ua детально проілюстрована на *рис. 4*.

Оцінювання можливостей використання українських job-порталів для залучення персоналу

job-портал	Дизайн	Залучення персоналу	Пошук роботи	Можливості	Оцінка
1	2	3	4	5	6
Work.ua	Простий дизайн; у пошуковій системі (ключові слова та місце знаходження) є багато варіантів: фільтри (категорія, тип контракту та зарплата); можливість відбору за фільтрами (студенти, працівники без досвіду тощо); пропозиції про роботу мають логотипи, але ніякого іншого брендингу немає; для роботодавців сторінка наповнена різними категоріями резюме; наявні гарячі пропозиції та можливість подання заявки без резюме	Рекрутерам легко створити обліковий запис і почати переглядати резюме; можливий відбір кандидатів за категоріями: тип контракту, вік, стать, зарплата, освіта, досвід, мовні навички та деякі інші додаткові параметри. Розміщення відбувається після перевірки компанії	Спрощене створення облікового запису через автоматизовану форму; наявний парсинг резюме; обсяг пропозиції про роботу: близько 70 тисяч вакансій, які охоплюють різні сфери бізнесу	Вебсайти партнерів (курси та навчання); відгуки; статистика сайту; сотні відео YouTube; майбутні події; календар; внутрішні новини; статистика заробітної плати (на основі пропозицій про роботу та резюме); середня заробітна плата; мобільний застосунок	Має зручний дизайн. Не вистачає гіперпосилань до соціальних мереж; має чіткі пропозиції про роботу та цікаву інформацію про зарплати
rabota.ua	Пошук (ключові слова та місце знаходження), є список, що розкривається, популярних пошукових запитів, міст і галузей (що включає кількість пропозицій роботи для кожної категорії); наявні списки логотипів компаній (що веде до пропозицій про роботу), професій (з піктограмами) та найпопулярніших міст в Україні; є можливість відбору за декількома фільтрами (галузь, форма зайнятості, зарплата, рівень посади)	Прагне створити можливості для взаємодії шукачів роботи та рекрутерів; для створення облікового запису потрібен номер телефону; інформація про ціни доступна на вебсайті	Спрощене створення облікового запису для кожної пропозиції; є статистичні дані щодо попередніх кандидатів; постійне інформування про процес подання заявки; можливість знайти будь-яку роботу; є пропозиції щодо роботи в домашніх умовах та для студентів	Іконки; блог (оновлений, професійний, з багатьма категоріями); попередження про роботу; написання резюме; «перевірений» значок; статистика кандидатів; архіви вакансій; зіркові роботи; мобільний застосунок; відео YouTube	Зручний вебсайт, якщо ви шукаєте роботу або бажаєте залучити персонал в Україні
Jobs.ua	Сторінка наповнена логотипами роботодавців і значками для різних категорій; є можливість переглянути всі вакансії в певному місті; є багато додаткових посилань, включаючи вебсайти партнерів і список компаній (в алфавітному порядку);	Орієнтована на швидкий добір персоналу. Надає контактну інформацію рекрутерів шукачам роботи для прискорення процесу.	Спрощене створення облікового запису, але він не обов'язково потрібен, оскільки багато пропозицій про роботу мають контактну інформацію.	Перелік університетів; статистика зарплати (із кількістю вакансій напряму та середньою зарплатою, а також кількістю резюме на ту ж саме вакансію та середньою зарплатою);	Надає багато корисної інформації для шукача роботи; щодо вакансій, то, безумовно, існує оригінальна вибірка оголошень

1	2	3	4	5	6
	багато пропозицій про роботу включають зарплату; фільтри знаходяться в розширеному пошуку: сектор, місто, досвід, тип годин, освіта, тип роботодавця, зарплата	Рекрутери й особи, які шукають роботу, створюють один і той самий тип пропозиції про роботу	На сайті багато вакансій за різними категоріями та сферами бізнесу	відео YouTube; курси; законодавство про працевлаштування; приклади резюме та супровідного листа	
EuRabota	Сторінка містить перелік вакансій; у списку представлені всі вакансії; внизу сторінки є список найпопулярніших вакансій тижня; у вибраних вакансіях немає дати публікації, але вони мають рейтинг; є можливість переглянути всі оголошення, лише пропозиції агентства, лише пропозиції компанії або лише запити шукача роботи; немає пошукової системи та фільтрів; описи вакансій короткі, а під відкритою вакансією з'являються інші вакансії тієї ж компанії / рекрутера	Орієнтована надати кожному можливість знайти роботу або працівників у Європі. Рекрутери можуть розміщувати рекламу на вебсайті або переглядати запити шукачів роботи. Деякі з них надають контактну інформацію, є можливість комунікації з рекрутерами через вебсайт	У створенні запису немає потреби. Можна просто подати заявку на вакансію. Більшість вакансій у Польщі, призначені для будівництва чи сфери послуг	Відео YouTube; російська клавіатура (для написання посадової інструкції); імміграційні листи; (реальна) статистика щодо користувачів та активності; кількість претендентів (на кожен вакансію); зіркові рейтинги для вибраних вакансій; список контактних даних; популярні вакансії тижня	Деякі вакансії є складними, але простота роботи на сайті очевидна; надає можливість знайти роботу та шукачів роботи з усієї Європи, а також надає корисну інформацію про правила працевлаштування в різних країнах
grc.ua	Пошукова система включає ключові слова в резюме, пропозиції про роботу або назви компаній тощо; є можливість опублікувати резюме чи вакансію безпосередньо на домашній сторінці або ознайомитись із запропонованими вакансіями та компаніями; фільтри вакансій включають регіон, заробітну плату, галузь, філію компанії, досвід роботи, тип зайнятості, графік роботи тощо	Пропонує простий дизайн дошки вакансій в Україні, щоб рекрутери та шукачі роботи могли знайти те, що їм потрібно. Зарплата чітко вказується в списку, якщо рекрутер надав діапазон	Спрощене створення облікового запису шукача роботи; потрібне створення облікового запису рекрутера для публікації вакансії	Створюючи вакансію, вебсайт може надати дані про заробітну плату на певній посаді в певному місті. Найбільше вакансій к сфері продаж, ІТ та маркетингу	Сайт досить успішний завдяки своєму привабливому інтерфейсу та легкій у користуванні та навігації дизайну. Відсутній розділ «Про нас» і контактна форма

Джерело: розроблено на основі аналізу й узагальнення [7; 11; 20; 26; 27].

Порівняння щотижневої динаміки попиту та пропозиції на робочу силу на Work.ua та Rabota.ua

Сфера діяльності	Попит і пропозиція робочої сили на Work.ua		Попит і пропозиція робочої сили Rabota.ua		Абсолютне відхилення попиту та пропозиції на Work.ua та Rabota.ua		Навантаження резюме на 1 вакансію		Абсолютне відхилення навантаження резюме на 1 вакансію
	вакансії	резюме	вакансії	резюме	вакансії	резюме	Work.ua	Rabota.ua	
Адміністративно-управлінський персонал	14106	30316	6043	13745	8063	16571	2,15	2,27	-0,13
Будівництво, архітектура	6582	4641	3326	2763	3256	1878	0,71	0,83	-0,13
Бухгалтерія, аудит, податки	5688	6909	3254	4621	2434	2288	1,21	1,42	-0,21
Готельно-ресторанний бізнес, туризм	10189	6276	3557	4669	6632	1607	0,62	1,31	-0,70
Дизайн і творчість	2713	3698	787	2174	1926	1524	1,36	2,76	-1,40
ЗМІ, медіа, видавництво, поліграфія	1964	4699	1006	2280	958	2419	2,39	2,27	0,13
ІТ, комп'ютери, інтернет	8698	6875	6597	3914	2101	2961	0,79	0,59	0,20
Краса, фітнес, спорт, оздоровлення	2334	1886	1577	1353	757	533	0,81	0,86	-0,05
Культура, музика, шоу-бізнес	688	1717	259	1234	429	483	2,50	4,76	-2,27
Логістика, склад, митниця	8877	7973	6890	9851	1987	-1878	0,90	1,43	-0,53
Маркетинг, реклама, PR	5263	5228	3620	4368	1643	860	0,99	1,21	-0,21
Медицина, фармацевтика, охорона здоров'я	4408	4250	2747	3214	1661	1036	0,96	1,17	-0,21
Нерухомість	643	239	332	288	311	-49	0,37	0,87	-0,50
Освіта, наука	2759	5255	900	2563	1859	2692	1,90	2,85	-0,94
Охорона, безпека	1570	2816	1270	2854	300	-38	1,79	2,25	-0,45
Продаж, закупівля	14398	11592	11479	10743	2919	849	0,81	0,94	-0,13
Робочі спеціальності, виробництво	16428	10328	13991	7984	2437	2344	0,63	0,57	0,06
Роздрібна торгівля	9791	11071	12053	14048	-2262	-2977	1,13	1,17	-0,03
Сільське господарство, агробізнес	1186	944	1221	888	-35	56	0,80	0,73	0,07
Страхування	208	112	143	104	65	8	0,54	0,73	-0,19
Телекомунікації та зв'язок	4335	3484	1440	516	2895	2968	0,80	0,36	0,45
Топ-менеджмент, керівництво вищої ланки	11113	4753	610	2573	10503	2180	0,43	4,22	-3,79
Транспорт, автобізнес	7498	6487	1694	1111	5804	5376	0,87	0,66	0,21
Управління персоналом	1928	2672	1606	1806	322	866	1,39	1,12	0,26
Банки та фінанси	3646	3954	2797	1740	849	2214	1,08	0,62	0,46
Юриспруденція	1019	2417	1024	1853	-5	564	2,37	1,81	0,56
Інші сфери діяльності	560	722	382	284	178	438	1,29	0,74	0,55
Усього	148592	151314	90605	103541	57987	47773	1,02	1,14	-0,12

Джерело: розроблено на основі аналізу та узагальнення [20; 27] станом на 15.06.2021 р.

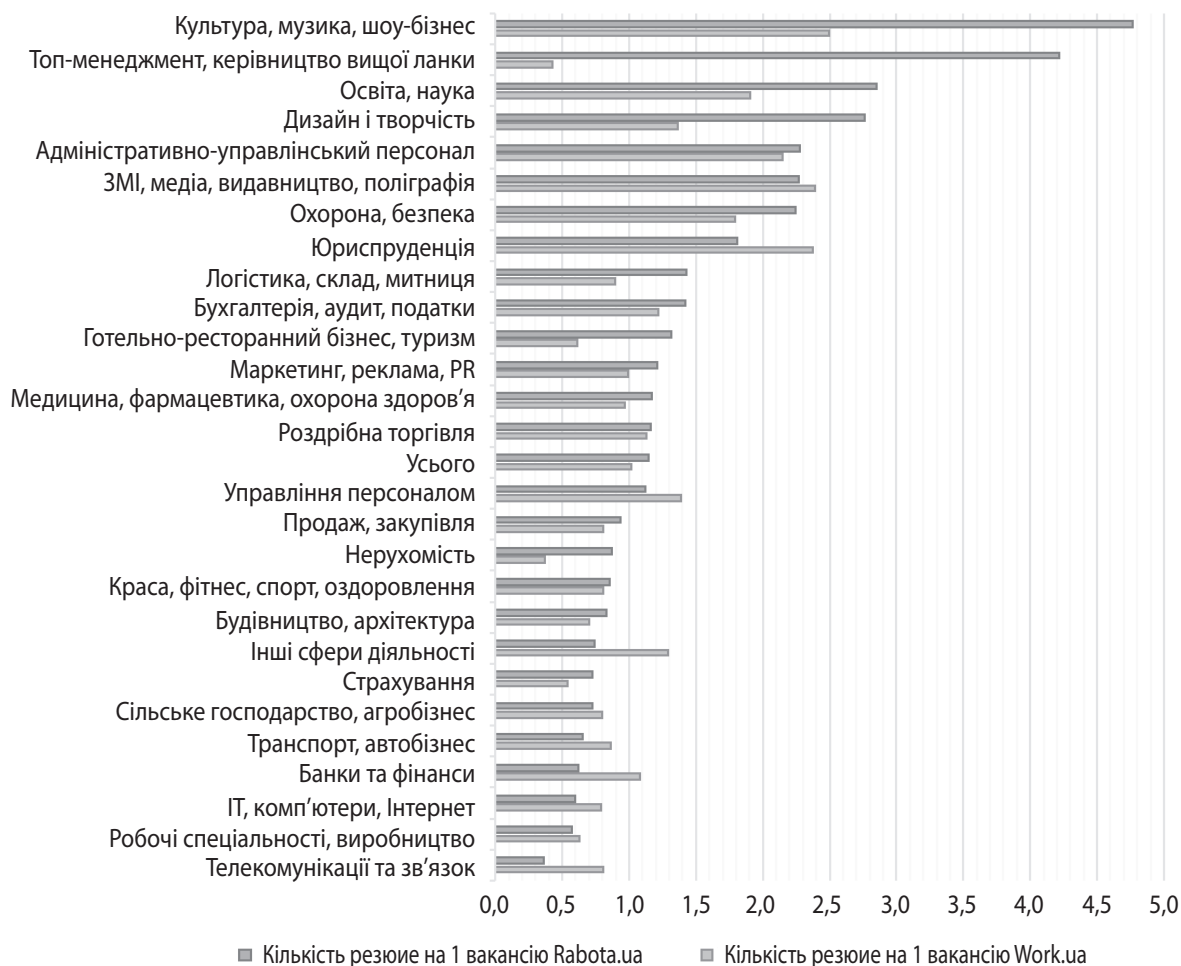


Рис. 3. Порівняння навантаження резюме на 1 вакансію на Work.ua та Rabota.ua

Джерело: авторська розробка станом на 15.06.2021 р.

Порівняння структури пропозиції робочої сили за професійними сферами діяльності на Work.ua та Rabota.ua свідчить, що Work.ua буде більш ефективним порталом для залучення персоналу у таких сферах професійної діяльності: адміністративно-управлінський персонал (частка – 20%), продажі та закупівлі (7,7%), роздрібна торгівля (7,3%), робочі спеціальності та виробництво (6,8%), логістика та сільське господарство (5,3%), бухгалтерія аудит, податки (4,6%), які становлять більше 50% сукупної пропозиції на даному job-порталі, тому ймовірність залучення підходящого кандидата з цих сфер буде вищою. Для Rabota.ua перелік сфер професійної діяльності, які становлять більшу половину у структурі пропозиції робочої сили, включає: роздрібну торгівлю (13,6%), адміністративно-управлінський персонал (13,3%), продаж і закупівлі (10,4%), логістику та сільське господарство (9,5%), робочі спеціальності та виробництво (7,7%). Можна зробити висновок, що порівнювані job-портали є однаково ефективними для залучення схожих категорій персоналу, оскільки мають подібну структуру. Тому вони обидва однаково ефективні при залученні персоналу.

ВИСНОВКИ

Цифровізація залучення персоналу через job-портали може бути успішною завдяки використанню програмного забезпечення для розміщення оголошень про вакансії, що обслуговує шукачів роботи, роботодавців, які прагнуть закрити вакансії, та компаній, що хочуть створити власні job-сайти та дошки оголошень про вакансії. Основна мета використання даного програмного забезпечення – це налагодження зв'язку роботодавців із кандидатами, розміщення та просування вакансій, організація подання заявок кандидатів на вакансії. Стрімке збільшення використання JBS відбулося протягом останніх років через суворі обмеження, соціальне дистанціювання та збільшення обсягів залучення персоналу, який працює вдома. В умовах глобальної пандемії COVID-19 JBS стають чи не єдиними місцем прямої оперативної взаємодії між роботодавцем, або рекрутинговим агентством, і шукачем роботи. Тому потрібне підвищення ефективності використання job-порталів у залученні персоналу, яке можливе через його цифровізацію за допомогою різних видів програмного забезпечення для роботи з оголошеннями про вакансії:

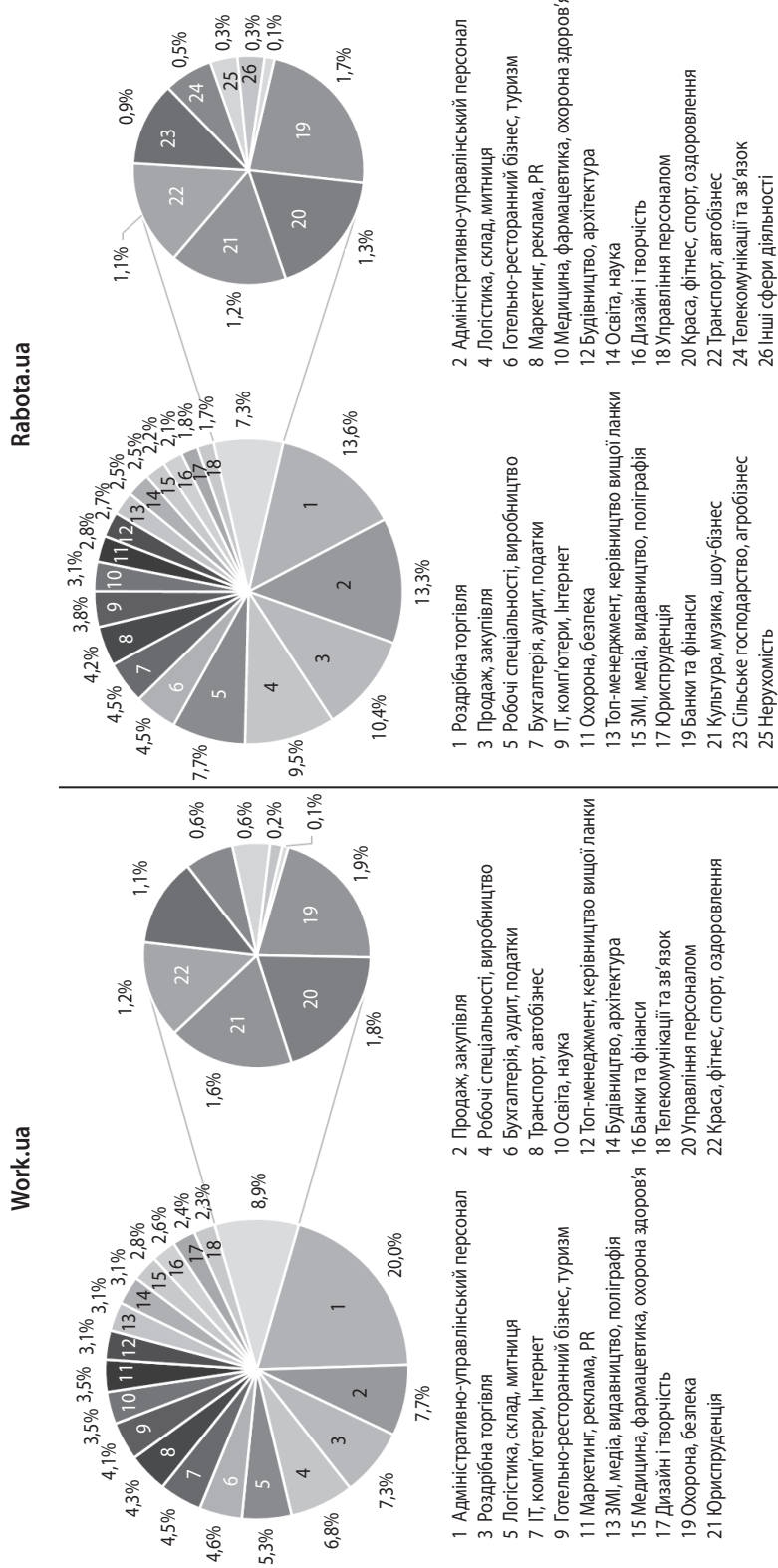


Рис. 4. Структура пропозиції робочої сили за професійними сферами діяльності на Work.ua та Rabota.ua

Джерело: авторська розробка станом на 15.06.2021 р.

загальних і нішевих дощок оголошень про вакансії, дощок оголошень про вакансії із білими ярликами, дощок для пошуку роботи та пошукових систем.

Можливості залучення різних категорій персоналу й оперативне закриття вакансій компанії залежать від сегмента ринку праці, який покривають окремі job-портали. Конкретизація того чи іншого сегмента буде пов'язана з особливостями JBS, до яких відносять загальні, галузеві, локальні та регіональні. Вибір job-порталу має відбуватися на основі послідовного аналізу таких його показників і характеристик: пропозиція вакансій і резюме; зручності інтерфейсу та простоти використання; вартості послуг і суми потенційних сукупних витрат на залучення необхідного персоналу в організації; наявність розширених функцій; охоплення сфер вакансій; охоплення досвіду кандидатів (резюме); репутація job-порталу.

Аналіз великої кількості job-порталів дав змогу виділити найкращі з них на світовому ринку JBS, зокрема: INdeed, Monster, Glassdoor, FlexJobs, AngelList, LinkedIn, LinkUp, Scouted, Snagajob. Вони є як пошуковими системами, так і базами даних для відкритих вакансій. Аналіз job-порталів України свідчить про найбільшу популярність Work.ua, Rabota.ua, Jobs.ua, Eurabota та Grc.ua. Розроблені авторами рекомендації щодо використання українських job-порталів для залучення персоналу можуть бути імплементовані в практику менеджменту персоналу. ■

ЛІТЕРАТУРА

- Arthur R. Studying the UK Job Market During the COVID-19 Crisis with Online Job Ads. *PLoS ONE*. 2021. Vol. 16. Is. 5. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0251431>
- Bamieh O., Ziegler L. How Does the COVID-19 Crisis Affect Labor Demand? An Analysis Using Job Board Data From Austria. *IZA Discussion Papers*. 2020. No. 13801. URL: <http://ftp.iza.org/dp13801.pdf>
- Vaquiche N. Top 50 Best Job Board Software for 2021 // Job Board Fire. 14.09.2020. URL: <https://www.job-boardfire.com/academy/job-board-software>
- Bersin J. HR Technology 2021: The Definitive Guide. URL: https://joshbersin.com/hr_techmarket_2021_v7/
- Best Job Boards Software // G2. 2021. URL: <https://www.g2.com/categories/job-boards>
- Cooper S. Remote Recruitment and Data Collection and Its Effect on Demographics and Outcome Variable Scores. University of North Texas Health Science Center at Fort Worth. 2019. URL: <https://unthsc-ir.tdl.org/handle/20.500.12503/29753>
- EuRabota. 2021. URL: <https://eurabota.com/>
- Goodman D. 3 Reasons Why Job Boards Aren't Very Effective // Work It Daily. 18.03.2021. URL: <https://www.workitdaily.com/job-boards-are-ineffective>
- Hanny C., Derrick J. L., Testa M. Remote Recruitment and Training Methods as a Way to Increase Diversity in Community Samples for EMA Studies: A Research Note. 2021. DOI: <https://doi.org/10.31234/osf.io/g8p2e>
- Job Board Software // Capterra. 2021. URL: <https://www.capterra.com/job-board-software/>
- Jobs.ua – всеукраїнський портал безмежних можливостей пошуку роботи і підбору персоналу. 2021. URL: <https://jobs.ua/>
- Koong K. S., Liu L. C., Williams D. L. An identification of Internet job board attributes. *Human Systems Management*. 2002. Vol. 21. Is. 2. P. 129–135. DOI: [10.3233/HSM-2002-21204](https://doi.org/10.3233/HSM-2002-21204)
- Liu S., Huang J., Wang M. Effectiveness of Job Search Interventions: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin*. 2014. Vol. 140. Is. 4. P. 1009–1041. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0035923>
- Marchal E., Mellet K., Rieucan G. Job board toolkits: Internet matchmaking and changes in job advertisements. *Human relations*. 2007. Vol. 60. Is. 7. P. 1091–1113. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F0018726707081159>
- McDonald P. Remote Recruitment // Strategic Finance. 01.06.2020. URL: <https://sfmagazine.com/post-entry/july-2020-remote-recruitment/>
- Melis G., Sala E., Zaccaria D. Remote recruiting and video-interviewing older people: a research note on a qualitative case study carried out in the first Covid-19 Red Zone in Europe. *International Journal of Social Research Methodology*. 2021. Vol. 24. DOI: <https://doi.org/10.1080/13645579.2021.1913921>
- National job boards in Ukraine // Jobboard Finder. 2021. URL: <https://www.jobboardfinder.com/search/best-job-site-in-ukraine>
- 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>
- Wilson D. 10 Trends that will Shape Recruitment in 2021 // Toolbox. 01.03.2021. URL: <https://www.toolbox.com/hr/recruitment-onboarding/guest-article/10-trends-that-will-shape-recruitment-in-2021/>
- Work.ua – сайт пошуку роботи № 1 в Україні. 2021. URL: <https://www.work.ua>
- Бей Г., Середа Г. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*. 2019. № 2. С. 93–101. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.2.10>
- Варга В. П. Діджиталізація як один з чинників конкурентоспроможності підприємства. *Ефективна економіка*. 2020. № 8. DOI: [10.32702/2307-2105-2020.8.154](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.8.154)
- Лобза А. В., Бикова А. Л., Криша В. В. Аналіз та перспективи розвитку рекрутингової діяльності у сфері ІТ. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2020. № 3. С. 117–122. DOI: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2020-3-17>
- Назарова Г. В. Використання засобів діджиталізації у рекрутингу персоналу підприємства // Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами : матеріали VI міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Луцьк, 11 грудня 2020 р.). Луцьк : ІВВ Луцького НТУ. С. 246–248.
- Писаревська Г. І. Тенденції розвитку використання цифрових технологій в управлінні персоналом. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2021. Вип. 41. С. 54–60. URL: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2021-41-10>
- Робота в Україні, пошук персоналу і публікація вакансій // grc.ua. 2021. URL: <https://grc.ua/>

27. Робота в Україні. Працевлаштування й пошук роботи на [rabota.ua](https://rabota.ua/ua). 2021. URL: <https://rabota.ua/ua>
28. Сиротенко В. Автоматизация рекрутинга. Практическое пособие по выбору, внедрению и применению ATS-систем. ЛитРес, 2021. 306 с.
29. Цимбалюк С. О. Рекрутинг персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2019. 355 с.
30. Шаров С. В., Філіпов І. К. Аналіз українських сайтів вакансій. *Актуальні наукові дослідження в сучасному світі*. 2018. № 1. С. 109–114. URL: http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/2054/1/шаров_филіпов_2018.pdf

REFERENCES

- Arthur, R. "Studying the UK Job Market during the COVID-19 Crisis with Online Job Ads". *PLoS ONE*, vol. 16, no. 5 (2021).
DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0251431>
- "Best Job Boards Software". G2. 2021. <https://www.g2.com/categories/job-boards>
- Bamieh, O., and Ziegler, L. "How Does the COVID-19 Crisis Affect Labor Demand? An Analysis Using Job Board Data From Austria". *IZA Discussion Papers*. 2020. <http://ftp.iza.org/dp13801.pdf>
- Baquiche, N. "Top 50 Best Job Board Software for 2021". *Job Board Fire*. September 14, 2020. <https://www.job-boardfire.com/academy/job-board-software>
- Bei, H., and Sereda, H. "Transformatsiia HR-tehnolohii pid vplyvom tsyfrovizatsii biznes-protsesiv" [HR-Technologies Transformation Influenced by Digitalization of Business Processes]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*, no. 2 (2019): 93-101.
DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.2.10>
- Bersin, J. "HR Technology 2021: The Definitive Guide". https://joshbersin.com/hr_techmarket_2021_v7/
- Cooper, S. "Remote Recruitment and Data Collection and Its Effect on Demographics and Outcome Variable Scores". University of North Texas Health Science Center at Fort Worth. 2019. <https://unthsc-ir.tdl.org/handle/20.500.12503/29753>
- EuRabota. 2021. <https://eurabota.com/>
- Goodman, D. "3 Reasons Why Job Boards Aren't Very Effective". *Work It Daily*. March 18, 2021. <https://www.workitdaily.com/job-boards-are-ineffective>
- Hanny, C., Derrick, J. L., and Testa, M. *Remote Recruitment and Training Methods as a Way to Increase Diversity in Community Samples for EMA Studies: A Research Note*, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.31234/osf.io/g8p2e>
- "Job Board Software". Capterra. 2021. <https://www.capterra.com/job-board-software/>
- "Jobs.ua – vseukrainskyi portal bezmezhnykh mozhlyvostei poshuku roboty i pidboru personalu. 2021" [Jobs.ua Is an All-Ukrainian Portal of Unlimited Job Search and Recruitment Opportunities. 2021]. <https://jobs.ua/>
- Koong, K. S., Liu, L. C., and Williams, D. L. "An identification of Internet job board attributes". *Human Systems Management*, vol. 21, no. 2 (2002): 129-135.
DOI: [10.3233/HSM-2002-21204](https://doi.org/10.3233/HSM-2002-21204)
- Liu, S., Huang, J., and Wang, M. "Effectiveness of Job Search Interventions: A Meta-Analytic Review". *Psychological Bulletin*, vol. 140, no. 4 (2014): 1009-1041.
DOI: <https://doi.org/10.1037/a0035923>
- Lobza, A. V., Bykova, A. L., and Krysha, V. V. "Analiz ta perspektyvy rozvytku rekrutynhovoi diialnosti u sferi IT" [Analysis and Opportunities for the Development of Recruitment Activity in IT]. *Problemy systemnoho pidkhodu v ekonomitsi*, no. 3 (2020): 117-122.
DOI: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2020-3-17>
- Marchal, E., Mellet, K., and Rieucan, G. "Job board toolkits: Internet matchmaking and changes in job advertisements". *Human relations*, vol. 60, no. 7 (2007): 1091-1113.
DOI: <https://doi.org/10.1177%2F0018726707081159>
- McDonald, P. "Remote Recruitment". *Strategic Finance*. June 01, 2020. <https://sfmagazine.com/post-entry/july-2020-remote-recruitment/>
- Melis, G., Sala, E., and Zaccaria, D. "Remote recruiting and video-interviewing older people: a research note on a qualitative case study carried out in the first Covid-19 Red Zone in Europe". *International Journal of Social Research Methodology*, vol. 24 (2021).
DOI: <https://doi.org/10.1080/13645579.2021.1913921>
- "National job boards in Ukraine". *Jobboard Finder*. 2021. <https://www.jobboardfinder.com/search/best-job-site-in-ukraine>
- Nazarova, H. V. "Vykorystannia zasobiv didzhytalizatsii u rekrutynhu personalu pidpriemstva" [The Use of Digitalization in the Recruitment of Personnel]. *Aktualni problemy upravlinnia sotsialno-ekonomichnymy systemamy*. Lutsk: IVV Lutskoho NTU. 246-248.
- Pysarevska, H. I. "Tendentsii rozvytku vykorystannia tsyfrovyykh tekhnolohii v upravlinni personalom" [Trends of Development of the Use of Digital Technologies in Personnel Management]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnogo universytetu. Seriya «Ekonomichni nauky»*, is. 44 (2021): 54-60. <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2021-41-10>
- "Robota v Ukraini, poshuk personalu i publikatsiia vakansii" [Work in Ukraine, Search for Staff and Publication of Vacancies]. grc.ua. 2021. <https://grc.ua/>
- "Robota v Ukraini. Pratsvelashtuvannia i poshuk roboty na robota.ua. 2021" [Work in Ukraine. Employment and Job Search on robota.ua. 2021]. <https://rabota.ua/ua>
- Sharov, S. V., and Filipov, I. K. "Analiz ukrainskykh saitiv vakansii" [The Analysis of Ukrainian Job Sites]. *Aktualnyye nauchnyye issledovaniya v sovremennom mire*, no. 1 (2018): 109-114. http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/2054/1/шаров_филіпов_2018.pdf
- Sirotenko, V. *Avtomatyzatsiia rekrutyngha. Prakticheskoye posobiye po vyboru, vnedreniyu i primeneniyu ATS-sistem* [Recruiting Automation. A Practical Guide to the Selection, Implementation and Use of ATS-systems]. LitRes, 2021.
- Tsybaliuk, S. O. *Rekrutynh personalu* [Staff Recruitment]. Kyiv: KNEU, 2019.
- Varha, V. P. "Didzhytalizatsiia yak odyin z chynnykiv konkurentospromozhnosti pidpriemstva" [Digitalization as One of the Factors of Enterprise Competitiveness]. *Efektivna ekonomika*, no. 8 (2020).
DOI: [10.32702/2307-2105-2020.8.154](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.8.154)
- Vonberh, T. V., and Holovko, A. A. "Rekrutynh personalu v epokhu didzhytalizatsii" [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>
- Wilson, D. "10 Trends that will Shape Recruitment in 2021". *Toolbox*. March 01, 2021. <https://www.toolbox.com/hr/recruitment-onboarding/guest-article/10-trends-that-will-shape-recruitment-in-2021/>
- Work.ua – sait poshuku roboty no. 1 v Ukraini. 2021. <https://www.work.ua>