

ТЕХНОЛОГІЯ ОНЛАЙН-РЕКРУТИНГУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

СОКОЛОВСЬКИЙ Є., 2м курс ФЕМП ДТЕУ,
спеціальність «Менеджмент»,
освітня програма «Менеджмент персоналу»

У статті розглянуто сутність та роль онлайн рекрутингу як бізнес процесу у сучасних умовах. Наведена актуальна інформація щодо інструментів, у тому числі заснованих на функціоналі нейронних мереж. Розглянуто методи та напрями. Описана практична складова сучасних програмних застосунків для автоматизації процесів рекрутування та управління персоналом. Описано позитивний вплив гейміфікації у сфері пошуку, навчання та адаптації. Наведено інформацію щодо перспектив подальшого розвитку у сфері блокчейн рекрутингу.

This article examines the essence and role of online recruiting as a business process in modern conditions. Current information on tools, including those based on the functionality of neural networks, is provided. Methods and directions are considered. The practical component of modern software applications for automating the processes of recruitment and staffing is described. The positive impact of gamification in the field of search, learning and adaptation is described. Information is provided regarding the prospects for further development in the field of blockchain recruiting.

Актуальність та постановка проблеми. Сучасний стан ринку праці переживає кризові явища, що зумовлено негативними тенденціями, такими як: негативні зміни у соціально-економічному середовищі держави; бойові дії; втрата потенціалу національної економіки. Усі ці фактори спричиняють негативні зміни у демографічній ситуації. Через значний відтік дорослого економічно активного населення, значна частина якого має вищу освіту, за кордон, на ринку праці фіксується брак робочої сили, у тому числі і кваліфікованих спеціалістів, у яких існує потреба серед роботодавців (представників бізнесу), для ефективного виконання управлінських функцій у ряді бізнес-процесів, які існують у сучасних організаціях. Ситуація із відтоком населення може погіршитись і на фоні перспективи закінчення бойових дій та відкриття кордонів. Усе це є причиною браку кваліфікованої робочої сили, що у свою чергу ставить ряд викликів перед сучасним рекрутером та зумовлює великий попит на послуги рекрутингових агентств та розуміння процесів як зовнішнього так і внутрішнього процесу сучасного рекрутування.

Другим аспектом, який впливає на розвиток сучасного онлайн рекрутингу є НТР. Розвиток сучасних інформаційних технологій видозмінює процес найму персоналу через впровадження багатьох онлайн інструментів, зокрема таких як: програми з автоматизації HR-процесів, які широко використовуються як у зовнішньому так і у внутрішньому онлайн рекрутингу; чат-боти у месенджерах, що значно полегшують первинну комунікацію із претендентом на закриття вакансії; соціальні мережі та job-сайти (різноманітні сайти, де збираються представники різних спеціальностей), що дозволяють диференційовано та ефективно закривати вакансії, при правильному розумінні аудиторії серед якої здійснюється пошук; актуалізація використання процесу гейміфікації через використання тестувань, що допомагають на початковому етапі роботи із кандидатом для визначення його професійних навичок та здібностей, у процесі навчання через подолання рутинізації процесу через ігрові форми та онбордингу (адаптації) персоналу за допомогою спеціалізованих електронних застосунків.

Сучасний онлайн рекрутинг є ефективним інструментом, що допоможе при правильному використанні та поєднанні інструментарію ефективно закривати вакансії у сучасних умовах, враховуючи те, що на ринку праці з'являється все більше спеціалістів з так званого «покоління-Z» (зумерів), які у свою чергу рідко використовують функціонал традиційних job-сайтів як work.ua та rabota.ua, а все більше віддають перевагу

спеціалізованим каналам пошуку роботи у месенджерах, зокрема у Telegram або Viber, соціальних мережах, наприклад Instagram тощо, і різноманітним тематичним професійним форумам.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням тематики, що пов'язана із сучасним процесом онлайн рекрутингу займалися у своїх працях такі сучасні вітчизняні вчені як: Бублик М., Копач Т. [1], Вонберг Т.В. Головка А.А. [3], Грідін О.В. [3], Жуковська В. М., Миколайчук І. П., Марняло А. М., Шома М. С., Силкіна Ю.О. [4, 5], Кравчук О.І., Варіс І.О. [7], Лобза А.В., Бикова А.Л., Рябуха Т.В. [8] та інші.

Метою дослідження є теоретичне та методичне обґрунтування інструментарію сучасного онлайн-рекрутингу, його функціоналу, використання процесу гейміфікації під час роботи з кандидатами, який можна ефективно впроваджувати через різноманітні застосунки із функціоналом напрямленим на можливість тестування, навчання та подальшої адаптації.

До завдан дослідження включено перспективний напрям розвитку онлайн рекрутингу, що може бути ефективним при цілеспрямованому пошуку персоналу (Executive Search), а саме блокчейн рекрутингу, що дозволить швидко забезпечувати доступ до великих баз даних потрібних кандидатів, та підтверджувати надані кандидатом дані про професійні навички, та значно зменшить суб'єктивізм з боку рекрутера, оскільки у даному форматі онлайн рекрутингу претенденти на закриття вакансії залишаються анонімними до моменту запрошення на співбесіду.

Виклад основного матеріалу. Рекрутинг – це різновид бізнес-діяльності, що був сформований наприкінці XIX ст. у Європі. В Америці ж перші рекрутингові агентства почали з'являтися на початку 50-х рр. XX ст. Якщо розглядати тлумачення терміну «рекрутинг» з етимологічної точки зору, то необхідно буде звернутись до французької мови, де слово «recruter» буквально означає «набирати» або «вербувати». Якщо розглядати період зародження вітчизняного рекрутингу (у якості виду підприємницької діяльності або у вигляді окремого бізнес-процесу в організації), то необхідно відзначити, що він почав формуватися на початку 90-х рр. XX ст., що у свою чергу було ознаменовано розпадом Радянського Союзу та становленням на території України ринкової економічної системи [3, с. 94].

У свою чергу рекрутинг, як процес, за своєю направленістю поділяється на зовнішній та внутрішній, що детально описано на рис. 1:

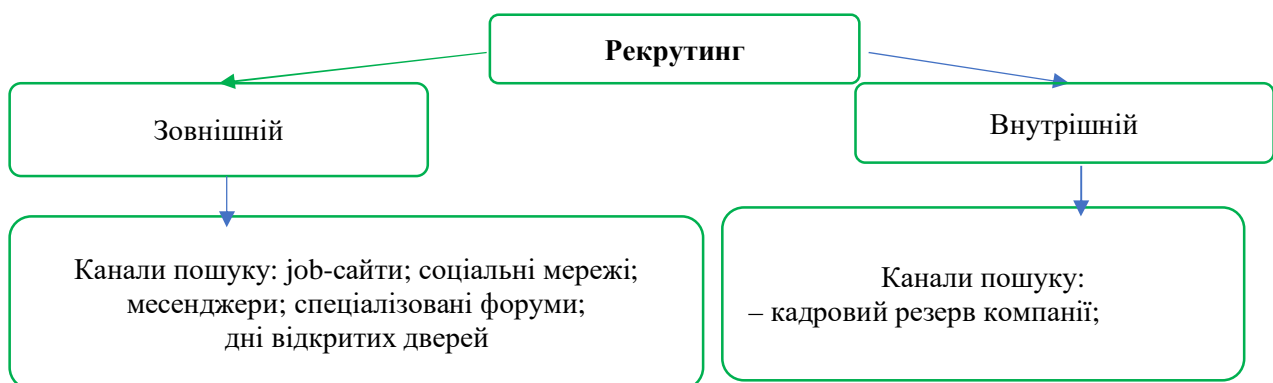


Рис. 1. Поділ рекрутингу за напрямками

Джерело: сформовано автором за [3, с. 94]

Зовнішній пошук персоналу це сфера, якою у переважній більшості займаються кадрові агентства, метою яких є підбір та відбір персоналу для компанії-замовника на договірних засадах.

Таким чином, рекрутинг є системною діяльністю, яка передбачає вивчення специфічних параметрів та особливостей вакансії, встановлення ряду умов та вимог до кандидатів, встановлення живого контакту із претендентом, проведення анкетувань та виявлення професійних якостей і психологічних особливостей кандидата у ході співбесіди, а також включає процес підбору та відбору [3, с. 95].

Виходячи з визначення онлайн рекрутингу, що наведено у табл. 1, можна сформулювати сутність та описати процес еволюції цього явища. Говорячи про сутність, можна сказати, що поняття, яке розглядається є важливим бізнес-процесом в організації, який полягає у підборі і відборі персоналу, за допомогою сучасних електронних засобів (застосунків) для комунікації. Якщо ж розглядати генезис (тобто процес виникнення), то необхідно зазначити, що поняття яке розглядається є наслідком еволюції рекрутингу як явища, тобто трансформації його у ту форму, яка буде найбільш точно відповідати сучасним вимогам технологічного характеру та задовольняти потреби сучасних компаній у пошуку персоналу. Зумовлена така трансформація тим, що нинішнє суспільство, частина якого є шукачами роботи, все більше часу проводить у режимі «онлайн», а традиційні канали пошуку кандидатів, такі як оголошення у газетах тощо не є ефективними.

Процес розвитку онлайн-рекрутингу почався із виникненням та розвитком інтернет-технологій. Для більш точного розуміння поняття, що розглядається, необхідно звернутися до видів послуг, що надають рекрутингові агентства, що наведені у табл. 1.

Вивчаючи дані табл. 1 можна відмітити, що зовнішній рекрутинг, яким займаються переважно спеціалізовані рекрутингові агентства це дуже багатогранний та складний процес, який у свою чергу в умовах сучасного диджиталізованого світу потребує автоматизації, досягти якої можливо використовуючи сучасні програмні застосунки з автоматизації HR-процесів. Слід також зазначити, що програмні застосунки такого типу використовуються і у внутрішньому рекрутингу. До таких наприклад можна віднести:

– HURMA (вітчизняна онлайн система з автоматизації HR менеджменту організації та рекрутменту, має широкий функціонал, до якого входить такий функціонал, як використання воронки рекрутингу, статистика даних співробітників та плинності, динаміка закриття вакансій та оцінка ефективності каналів рекрутингу, а також даний сервіс має розширення із такими сайтами як «rabota.ua», «work.ua», соціальною мережею «LinkedIn» тощо;

Таблиця 1

Основні види послуг рекрутингових агентств

№ з/п	Різновид рекрутингових послуг (термін)	Визначення
1.	Класичний рекрутинг	Процес пошуку і відбору спеціалістів середньої ланки, переважно офісних працівників
2.	Масовий або лінійний рекрутинг	Це технологія підбору персоналу, що застосовується рекрутерами під час масової потреби у закритті однотипних вакансій (переважно лінійний персонал, професіонали)
3.	Executive Search (пер. з англ. – цілеспрямований пошук)	Використовується при процесі пошуку і відбору претендентів на вищі керівні посади в організації або посади провідних спеціалістів
4.	Headhunting (з англ. полювання за головами)	Суворо анонімний процес пошуку і відбору цінних спеціалістів із певними професійними навичками, що на момент пошуку працевлаштовані у компанії-конкурента, або іншими словами – це процес переманювання цінного співробітника, що базується на наданні істотних матеріальних і нематеріальних переваг у працевлаштуванні у новій компанії

№ з/п	Різновид рекрутингових послуг (термін)	Визначення
5.	Outplacement (з англ. допомога у працевлаштуванні)	Надання послуг щодо працевлаштування персоналу, що вивільнюється з компанії замовника у визначений термін та на визначених умовах. У свою чергу поділяється на груповий, масовий, індивідуальний, конфіденційний та відкритий
6.	Personal-leasing	Процес лізингу персоналу або послуги, що стосуються оренди співробітників, що мають трудові відносини із кадровим агентством
7.	Масовий або лінійний рекрутинг	Це технологія підбору персоналу, що застосовується рекрутерами під час масової потреби у закритті однотипних вакансій (переважно лінійний персонал, професіонали)
8.	Preliminaring	Технологія, що передбачає залучення молодих та перспективних фахівців у момент їх навчання, переважно це стосується студентів ВНЗ, що базується на договорі із керівництвом начального закладу про проходження практичної підготовки або стажування із подальшим працевлаштуванням. Метод передбачає організацію додаткового навчання з боку компанії
9.	Screening (з англ. просіювання)	Технологія швидкого відбору шукачів роботи на найменш кваліфіковані робочі місця виключно за формальними ознаками за допомогою фільтрації великого масиву даних (резюме) підприємством-замовником, які надані кадровим агентством
10.	Онлайн рекрутинг (або електронний рекрутинг)	Пошук і підбір кандидатів за допомогою цифрових технологій (різноманітні програмні застосунки для автоматизації рекрутингу, соц. мережі, чат боти тощо)
11.	Graduate recruitmant	Передбачає пошук та підбір випускників закладів вищої освіти
12.	Реферальний (рекомендаційний) рекрутинг	Пошук і відбір кандидатів за допомогою методу «сарафанного радіо».
13.	Бумеранг-рекрутинг	Повторне залучення колишніх співробітників компанії.

Джерело: сформовано автором на основі [3, с. 94–95]

– Zoho Recruit (надає можливість розміщувати вакансії на більш ніж 75 дошках оголошень та ділитись оголошеннями зі всіма акаунтами у соціальних мережах, також даний сервіс має інструменти автоматизації які дозволяють знайти кращого кандидата на конкретну посаду) [9, 12].

Рекрутинг є невід’ємною частиною ринку праці і має потенціал до розвитку, враховуючи зовнішні обставини, у будь-який час. Сучасний стан ринку праці в Україні знаходиться у кризовому становищі, яке у свою чергу спричинене бойовими діями, міграцією населення (кадрів).

Станом на 2023 рік за кордоном знаходиться 5,6-6,7 млн. громадян України (за даними видання «Forbes Україа»), значна частина з яких це дорослі люди працездатного віку (переважна більшість жінки). Після завершення бойових дій очікується збільшення попиту на послуги рекрутингових агентств, які у сучасних кризових умовах матимуть у найбільш ефективний спосіб займатися пошуком (процесом підбору та відбору) кандидатів у найбільш ефективний спосіб [3, 6].

У цьому випадку на допомогу мають прийти сучасні канали пошуку кандидатів у поєднанні із програмними застосунками із автоматизації рекрутингу та інших процесів HR менеджменту в організації. Як підсумок такий тандем має давати синергетичний ефект. До сучасних каналів пошуку кандидатів можна віднести пошук через соціальні мережі,

месенджери, такі як Viber та Telegram, оголошення про вакансії в яких можна розміщувати у каналах з пошуку роботи. До пошуку у соціальних мережах також можна додати застосунок LinkedIn, де збирається специфічна аудиторія шукачів роботи.

Важливим аспектом у процесі пошуку та найму персоналу є орієнтація саме на ту цільову аудиторію, яка відповідає вимогам вакантного місця.

Варто розуміти, що у сучасному світі багато шукачів роботи самі займаються активним пошуком через різноманітні джерела, у тому числі електронні.

Рис. 2 наочно відтворює статистику успішних працевлаштувань ІТ-спеціалістів у 2023 році [8, 11]:

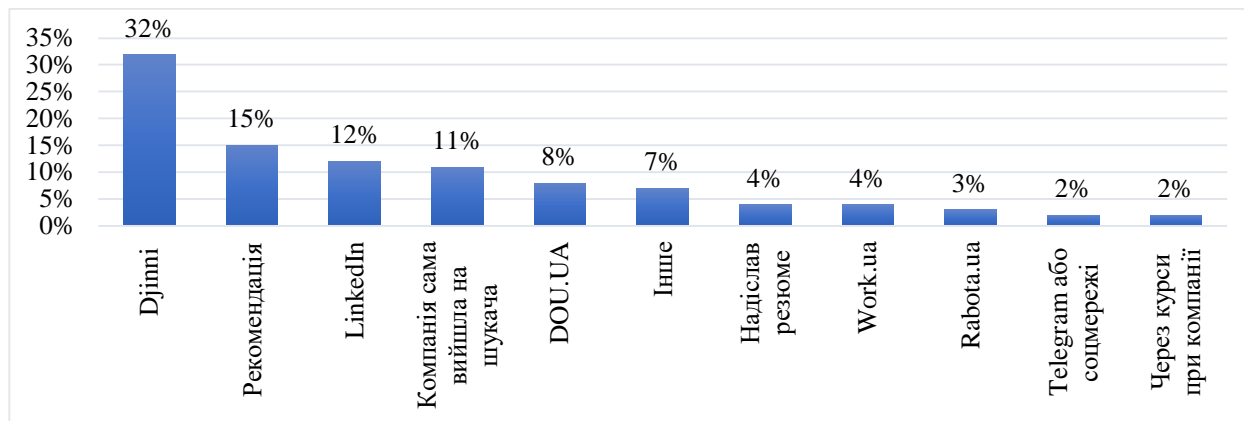


Рис. 2. Статистика успішного працевлаштування ІТ-спеціалістів у 2023 р.

Джерело: складено автором за матеріалами [11]

Серед наведених даних найпопулярнішими ресурсами є: Djinni – 32%; рекомендації друзів або колег – 15%; LinkedIn – 12%; DOU.UA – 8%. Цікаво, що такі традиційні електронні джерела пошуку як job-сайти Work.ua та Rabota.ua посідають найнижчі місця (4% і 3% відповідно), це свідчить про те, що існує певна залежність між специфікою середовища, у межах якого той чи інший спеціаліст шукає роботу, тому і не дивно, що ІТ-спеціалісти віддають перевагу спеціалізованим майданчикам та рекомендаціям колег.

Також необхідно відмітити, що до інструментарію онлайн рекрутингу все більше використовуються такі сервіси відео зв'язку як Zoom, Breezy, Montage, Interview4, Jobvite та ін. Ці сервіси мають зручний функціонал та можливість запису інтерв'ю, що у свою чергу полегшує роботу рекрутерів та надає можливість вибрати найкращого претендента після проведення всіх співбесід [8, с. 170]. Така можливість є дуже ваговою, особливо в умовах сучасної кризи на вітчизняному ринку праці, коли багато спеціалістів виїхали за кордон та не мають можливості проходити співбесіду в офлайн режимі.

Також говорячи про пошук талантів необхідно відзначити перспективну технологію пошуку кандидатів, яка ще не набула великого розповсюдження, але має великий потенціал до реалізації у майбутньому, а саме блокчейн у процесі рекрутингу.

Блокчейн – це інформація, що зберігається не в одному місці, а в декількох одночасно. Саме тому його складно вкрати та зламати, через те, що інформація зберігається одразу на кількох носіях і є зашифрованою. Технологія розподіленого реєстру знайшла застосування у фінансах, логістиці, документообігу та, цілком можливо, незабаром і знайде своє широке застосування у процесі онлайн рекрутингу, оскільки технологія має хороший потенціал для вирішення відразу декількох проблем для HR, оскільки дає можливість підвищити рівень достовірності наданої шукачем роботи інформації та значно зменшує витрати часу на підтвердження її достовірності, що у свою чергу має підвищити якість кандидатів [8]. Дана технологія використовується у рекрутингових базах даних для оцінки мотиваційних особливостей та навичок анонімних кандидатів.

Такий підхід сприяє збільшенню об'єктивності при пошуку та відборі кандидатів, а також виключає людський фактор, наприклад такий як дискримінація за будь-якою ознакою, оскільки рекрутер працює з анонімним профілем і на перший план мають виходити лише заявлені навички кандидата. Говорячи про диференціацію кандидатів, та використання різних джерел пошуку претендентів на робоче місце, технологія блокчейн рекрутингу буде дуже корисною для пошуку працівників, які пов'язані із криптовалютою. Для компаній, що займаються створенням криптовалют або наданням консультативних послуг у цій сфері даний варіант рекрутингу працівників може стати оптимальним рішенням. Крім того, активно розвиваються нові компанії, що орієнтовані на цілеспрямований пошук вузьких спеціалістів (Executive Search), що мають забезпечити унікальний результат своєї праці. Використання блокчейну у пошуку роботи стане оптимальним рішенням для пошуку роботи вузькопрофільних спеціалістів, а також дасть додаткову можливість для монетизації за представлений доступ до профілів кандидатів, які роботодавець зможе платити конкретному фахівцю за можливість їх перегляду [10].

До останніх трендів використання сучасних рекрутингових інструментів можна віднести наступні:

- проведення онлайн днів відкритих дверей метою яких є виявлення зацікавлених брендом роботодавця кандидатів;

- використання нейронних мереж для створення тексту вакансії, наприклад сервіс Textio (до функціоналу нейронних мереж також може входити аналіз тексту резюме тощо);

- використання HR-ботів для спілкування із кандидатами, що значною мірою дозволяє економити час рекрутера (боти можна програмувати під різні потреби, наприклад у внутрішньому рекрутингу можна розміщувати необхідну інформацію для працівників, що хочуть піти на підвищення, контактну інформацію, можливість відправити резюме, ознайомитись з корпоративною культурою компанії та багато іншого);

- гейміфікація окремих процесів рекрутингу за допомогою тестів, навчальних ігор і вікторин (може застосовуватись як дієвий інструмент як у внутрішньому рекрутингу для ефективного процесу навчання персоналу й онбордингу (адаптації) так і у зовнішньому для оцінки якостей кандидата, моделювання різноманітних робочих ситуацій чи бізнеспроцесів для прогнозування поведінки шукача роботи у кризових ситуаціях та при комунікації з іншими членами колективу) [4, 5].

Остання позиція є дуже важливою, оскільки процес гейміфікації дуже корисний для застосування у сфері управління персоналом. Наприклад великим попитом користуються ігрові моделі навчання та оцінювання з бізнес-симуляції та кібербезпеки. Головною перевагою гейміфікації процесів управління персоналом є підвищення мотивації співробітників та привабливості HR-бренду компанії. Через залучення до ігрових процесів навчання у працівниках організації збільшується зацікавленість до навчання та виховуються лідери, які будуть слугувати як кадровий резерв організації, представники якого згодом підуть на підвищення та зможуть обіймати керівні посади як на рівні функціональних підрозділів, так і на рівні лінійної одиниці.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Підсумовуючи вище наведений текст можна виділити дві групи інструментарію, який можна використовувати у процесі онлайн рекрутингу: технічний та методологічний. До технічного інструментарію необхідно віднести програмні застосунки для автоматизації процесів з управління персоналом (зокрема і рекрутингу), які у даний час вже отримали широке використання та визнання серед спеціалістів з управління персоналом. Також говорячи про програмні застосунки та онлайн інструменти необхідно виділити використання сервісів для відео зв'язку, чат-ботів, які полегшують процес комунікації із претендентами на закриття вакансії, програмних застосунків, принцип роботи яких базується на використанні функціоналу нейронних мереж (генерація тексту для привабливого опису вакансії, аналіз текстів резюме і т.д.). Не малу роль займають соціальні мережі, спеціалізовані сайти, де збираються представники

конкретних спеціальностей, наприклад сайт для ІТ-спеціалістів «DOU.UA», та сайти з пошуку роботи, що у свою чергу при правильному розумінні вікових та професійних особливостей аудиторії, на яку спирається рекрутер у процесі закриття вакансії, можуть слугувати ефективним інструментом для вибору середовища у якому шукають кандидата.

Перспективним інструментом онлайн рекрутингу є технологія блокчейн, що через ряд описаних переваг дозволить у майбутньому знаходити кандидатів, що найбільш точно відповідають профілю компетенцій та оперативно підтверджувати достовірність наданої претендентом інформації. Даний метод є перспективним у цілеспрямованому пошуку вузькопрофільних спеціалістів, що значно полегшується через використання великих масивів даних про відповідних кандидатів.

Отже, процес онлайн рекрутингу є багатограним, та складається з багатьох складників, що в умовах сучасності постійно вдосконалюються та роблять процес підбору та відбору персоналу для подальшого працевлаштування й адаптації і навчання (вдосконалення навичок), більш ефективним за допомогою автоматизації багатьох HR-процесів та при правильному використанні здатні значно полегшити процес найму працівників.

Список використаних джерел

1. Бублик М., Копач Т. Технології рекрутингу працівників як інструмент управління людським капіталом. Економічний аналіз. 2023. Том 33. № 1. С. 296–304. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2023.01.296> (дата звернення 31.01.2024).
2. Вонберг Т.В. Головка А.А. Тенденції розвитку рекрутингу персоналу через призму диджитал-інновацій. *Економіка та управління підприємствами*. 2022. №45. С. 79–83. URL: <https://doi.org/10.32843/infrastruct45-13> (Дата звернення: 03.02.2024).
3. Грідін О.В. Ринок рекрутингових послуг в Україні: сучасні тенденції та перспективи розвитку. *Економіка та управління підприємствами*. 2023. № 79. С. 93–101. URL: http://bses.in.ua/journals/2023/79_2023/15.pdf (дата звернення: 31.01.2024).
4. Жуковська В.М., Миколайчук І.П., Марняло А.М., Шома М.С. Рекрутмент як технологія ефективного залучення й онбордингу персоналу. *БІЗНЕС ІНФОРМ*. 2021. № 12. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-12-257-262> (Дата звернення: 28.02.2024).
5. Жуковська В.М., Силкіна Ю.О. Миколайчук І.П. Гейміфікація як диджитал технологія в HR менеджменті. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Економічні науки*. 2023. № 5. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-5-8872> (Дата звернення: 28.02.2024).
6. Журнал Forbes Ukraine URL: <https://forbes.ua/ru/money/bizhentsi-doslidzhennya-04092023-15788> (Дата звернення: 29.02.2024).
7. Кравчук О.І., Варіс І.О., Бідна Т.О. Цифрові технології рекрутингу персоналу. Маркетинг і цифрові технології. 2022. №1. Том 6. С. 92-110. URL: <https://mdt-ori.com.ua/index.php/mdt/article/view/170> (Дата звернення: 31.01.2024).
8. Лобза А.В., Бикова А.Л., Рябуха Т.В. Розробка програми адаптації для персоналу. *Молодий вчений*. 2021. № 1(89). С. 174–178. URL: <https://www.molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/176> (дата звернення: 02.02.2024).
9. Сайт HURMA.WORK. URL: <https://hurma.work/> (дата звернення: 29.02.2024).
10. Сайт playhunt URL: <https://playhunt.io/ua/blog/blockchain-recruiting> (Дата звернення: 29.02.2024).
11. Сайт speka.media URL: <https://speka.media/posuk-roboti-v-it-u-2023-roci-statistika-ta-golovni-pold5p> (Дата звернення: 29.02.2024).
12. Сайт zoho URL: <https://www.zoho.com/recruit/> (Дата звернення: 29.02.2024).
13. Скібська К. Використання елементів штучного інтелекту в рекрутингу. *Галицький економічний вісник*. 2023. № 4 (83). С. 114–121. URL: [Галицький економічний вісник \(tntu.edu.ua\)](http://tntu.edu.ua) (Дата звернення: 02.02.2024).

14. Скібська К. Панасюк О. Рекрутинг як складова цифрової стратегії менеджменту персоналу. Вісник Хмельницького національного університету. *Економічні науки*. 2023. № 2. С. 7–12. URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/?p=17327> (дата звернення: 02.02.2024).

15. Хитра О.В. Чаплій А.В. Особливості застосування рекрутингу в системі управління персоналом підприємства. *Класичний приватний університет*. 2019. № 4(15). С. 230–238. URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/4_15_uk/39.pdf (дата звернення 31.12.2023).

Робота виконана під науковим керівництвом канд. екон. наук, доцента
МИКОЛАЙЧУК І. П.

СУТНІСТЬ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ТА ЇЇ ЗАСТОСУВАННЯ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ

**ФАНДІКОВ Д., 2м курс ФЕМП ДТЕУ,
спеціальність «Менеджмент»,
освітня програма «Торговельний менеджмент»**

У статті розглядається сутність та особливості застосування діджиталізації в управлінні підприємствами. Висвітлюється поняття діджиталізації, розкриваються його основні аспекти та процеси, а також вивчається їх роль у вирішенні актуальних завдань сучасного управління підприємствами. Окрема увага приділяється вивченню поглядів вчених на ці поняття та їх тлумачення. Розглядається практичне застосування діджиталізації в управлінні підприємствами та наводяться переваги та недоліки застосування діджиталізації в управлінні підприємствами. В кінці статті наводяться висновки щодо перспектив та викликів діджиталізації в управлінні сучасними підприємствами.

The article discusses the essence and peculiarities of digitalization in enterprise management. The concept of digitalization is highlighted, its main aspects and processes are revealed, and their role in solving the current tasks of modern enterprise management is also studied. Special attention is paid to studying the views of scientists on these concepts and their interpretation. The practical application of digitalization in the management of enterprises is considered and the advantages and disadvantages of the application of digitalization in the management of enterprises are given. At the end of the article, conclusions are given regarding the prospects and challenges of digitization in modern enterprise management.

Актуальність теми. В сучасному світі беззаперечною реальністю стає технологічний прогрес, який перепрофілює всі сфери діяльності, включаючи управління підприємствами. Одним із ключових термінів, який активно входить у віковиччя цифрової трансформації, є «діджиталізація». Сутність цього поняття полягає в застосуванні цифрових технологій для поліпшення та оптимізації різних аспектів діяльності підприємств.

Сутність діджиталізації та її застосування в управлінні підприємствами не може бути переоцінена в контексті сучасних економічних умов. Відзначається стрімке зростання конкуренції, що вимагає від підприємств ефективних інструментів для вдосконалення свого функціонування та відповіді на швидкозмінні вимоги ринку. Діджиталізація стає ключовим фактором для досягнення конкурентних переваг, забезпечення інноваційного розвитку та оптимізації управлінських процесів на підприємствах на новому етапі економічної еволюції.