

УДК 005.95:004:338.488.2:640.4

Владислава Беспаластудентка IV курсу
спеціальності «Менеджмент»*Науковий керівник:***Анатолій Павленчик**к. е. н., доцент
доцент кафедри інформатики та кінезіології,
Львівський державний університет фізичної культури
імені Івана Боберського

ДИДЖИТАЛІЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ РЕКРУТИНГУ В ГОТЕЛЬНІЙ СПРАВІ

Вступ. Готельна сфера стає провідним напрямом економічного й соціального розвитку, формує економіку багатьох держав, регіонів, стає важливим чинником стабільного розвитку індустрії гостинності. В сучасному готельному бізнесі в умовах пандемії COVID-19 жорстку конкурентну боротьбу витримують лише ті готелі, які можуть запропонувати своїм клієнтам високоякісне обслуговування, а це неможливо без професійно підготовленого персоналу.

Метою дослідження є обґрунтування доцільності використання онлайн-додатків для проведення дистанційних співбесід у період пандемії COVID-19.

Виклад основного матеріалу. Пошук і набір кадрів – це перший і один із найбільш важливих етапів у загальному циклі руху персоналу на підприємстві. Процес підбору працівників у готельній сфері має свою специфіку, проте можна виокремити його основні етапи:

- 1 етап: Визначення потреби в нових працівниках (основна, додаткова).
- 2 етап: Визначення вимог до кандидата (професійні, особисті).
- 3 етап: Пошук і залучення кандидатів на вакантну посаду.
- 4 етап: Збір інформації про кандидатів: вивчення резюме, анкети, інтерв'ю.

5 етап: Оцінювання кандидатів на вакантну посаду.

6 етап: Ухвалення рішення про заповнення вакансії. Працевлаштування, ознайомлення з посадою, адаптація.

Рекрутинг – це галузь, яка часто вимагає безпосереднього контакту. Рекрутери під час пандемії COVID-19 дедалі частіше звертаються до засобів онлайн-спілкування, щоб уникати зустрічей віч-на-віч. Інструменти відеоконференцзв'язку, такі як Zoom, Skype і Microsoft Teams, використовують для спілкування з клієнтами і для співбесіди з кандидатами.

У всьому світі компанії охоче інвестують у диджиталізацію управління людськими ресурсами, використовуючи багатофункціональні системи HCM – human capital management і спеціалізовані модулі для пошуку і найму персоналу ATS – applicant tracking systems. На сьогодні глобальний ринок рекрутингового програмного забезпечення досяг 2 млрд доларів.

Дедалі більше людей шукають роботу через додатки. Активний перехід на мобільні додатки почався відносно недавно, але вже зараз більше ніж 80% людей проводять більше часу в смартфоні, ніж у настільних девайсах, а до 2025 року 72,6% людей матимуть доступ до інтернету лише через смартфон (дані World Advertising Research Center) [1].

Диджиталізація допомагає прискорити деякі процеси, тим самим зробити процес пошуку і найму кандидата набагато швидше. Тож запропоновано створення системи попереднього тестування кандидатів на посаду для отримання подальших вказівок: запрошення на співбесіду або відмови кандидатові у вакансії.

Перед тим як запрошувати майбутнього співробітника на співбесіду, пропонуємо проводити мініінтерв'ю телефоном через додаток. Це допоможе заощадити час і віддалено протестувати кандидата.

Процес проведення мініінтерв'ю складатиметься з таких основних етапів:

1. Виявлення потреби кандидата. Коли людина донесе свої очікування, Ви зіставляєте, наскільки вони відповідають тому, що Ви пропонуєте або плануєте запропонувати.

2. Презентація компанії та вакансій. Потрібно переконатися, що кандидат розглядає вакансію, яку Ви йому пропонуєте. Якщо вона йому нецікава, то витратити час на співбесіду не має сенсу.

3. Уточнення даних у резюме. Цей етап містить опитування, яке дасть змогу перевірити кандидата на відповідність базовим вимогам вакансії, згідно з профілем компетенцій.

Важливо розуміти, як правильно визначити особистісні якості людини, яка є кандидатом на посаду. Для цього додаток міститиме перелік запитань, за допомогою яких замовник зможе дізнатися набагато більше інформації, ніж зі звичайного резюме. Питання будуть спрямовані на розкриття *hard skills* (професійні знання) та *soft skills* (навички) людини.

4. Запитання-відсікачі. Такі запитання дають змогу позбутися кандидатів, які не підходять через нестачу в них потрібних для роботи компетенцій.

5. Завершення інтерв'ю. Якщо людина проходить далі – домовитися про подальші кроки.

Висновки. Головна тема 2021 року на ринку праці у готельній сфері – дистанційна робота. Створення онлайн-застосунку для проведення співбесіди дасть змогу рекрутерам заощаджувати час і зусилля для пошуку кандидатів, залучати персонал із різних регіонів країни. Також такий спосіб пошуку роботи буде зручніший для кандидатів, бо їм не потрібно буде витратити час, щоб приїхати в офіс компанії для очного інтерв'ю, позаяк співбесіди проводять дистанційно, в онлайн-форматі, у зручний для кандидатів час.

Ключові слова: диджиталізація, рекрутинг, персонал, співбесіда.

Список використаних джерел

1. World Advertising Research Center (WARC) [Electronic resource] URL: <https://www.uwe.ac.uk/study/library/databases/a-z/world-advertising-research-center> (date of application 16.05.2021).