

УДК 658.8:338.24

DOI <https://doi.org/10.32782/2707-9147.2025.107.10>

Н. Б. ШУСТ

доктор соціологічних наук, професор,
професор кафедри філософії, соціології та політології
Державний торговельно-економічний університет

О. О. ПОСТОЙ

магістрантка кафедри філософії, соціології та політології
Державний торговельно-економічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ РЕКРУТИНГУ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

У статті зазначено, що особливості формування інформаційних технологій (ІТ) в рекрутингу та сучасний ринок праці, які динамічно змінюються під впливом викликів, пов'язаних з глобалізацією усіх процесів, трансформацією технологій в умовах інформаційного суспільства. Знання та інформація стають одними із ключових ресурсів країни, масштаби використання яких прирівнюються до використання традиційних ресурсів, і доступ до них є одним з основних факторів соціально-економічного розвитку держави. Тому кожна країна сьогодні вважає одним з пріоритетних завдань формування посиленого розвитку інформаційної інфраструктури. Було визначено особливості ІТ-ринку та специфіку ІТ-рекрутингу як окремого сегменту управління. Кадрове забезпечення та необхідність у ньому з кожним роком змінюється, все частіше виникає потреба у швидкій зміні персоналу, адаптованого до нових викликів. Для України актуальним є пошук нових напрямів розвитку та інвестування, передусім у стратегічно важливі й перспективні галузі, до яких відносять галузь інформаційних технологій. HR-менеджери все частіше стають відповідальними за процес набору персоналу, його навчання та розвиток – це потребує значних інвестиційних ресурсів. Альтернативою стають рекрутингові компанії, які набувають все більшої популярності серед європейських та українських підприємств, які бажають якнайшвидше знайти відповідних кандидатів. Таким чином, розвиток ІТ рекрутингових послуг допомагає компаніям залучати найкращих фахівців на ринок та вибудовувати кадрову політику на майбутнє. Дефіцит кваліфікованих кадрів, який зумовлений трудовою міграцією та високою конкуренцією на ринку праці в Україні, став серйозною перешкодою для стабільного розвитку багатьох галузей. У цих умовах роль рекрутингових агентств та інноваційних технологій, таких як великі дані та штучний інтелект, зростає, оскільки вони дозволяють не лише оптимізувати процеси підбору кадрів, але й швидко адаптуватися до змінюваного попиту.

Ключові слова: інформаційне суспільство, глобалізація, інформаційні технології, рекрутинг, ринок праці, управління персоналом.

© Н. Б. Шуст, О. О. Постой, 2025

Постановка проблеми. Інформаційне суспільство характеризується зміною структури світової економіки та конфігурації світу, меж між країнами та народами. Водночас знання та інформація стають одними із ключових ресурсів країн, масштаби використання яких прирівнюються до використання традиційних ресурсів, і доступ до них є одним з основних факторів соціально-економічного розвитку держав. Тому кожна країна сьогодні вважає одним з пріоритетних завдань формування та посилення розвитку інформаційної інфраструктури [13]. Водночас новітні інформаційні технології, проникаючи в усі сфери суспільства [11, 14], продукують не лише нові можливості щодо вирішення, а й низку проблем, яку необхідно досліджувати. В умовах післявоєнного відновлення економіки України важливим чинником стане розвиток інформаційних технологій, які відкривають нові можливості для бізнесу та зайнятості [10]. З огляду на глобалізацію ринку праці та стрімкий розвиток технологій, ІТ-сектор стає не лише рушійною силою економіки, але й основою для інноваційного зростання. У цьому контексті особливу увагу слід приділити формуванню та розвитку ІТ-рекрутингу [12], який стає ключовим елементом для залучення кваліфікованих фахівців у сферу інформаційних технологій. Ефективний рекрутинг здатен забезпечити відповідність між потребами ринку праці та наявними навичками трудових ресурсів, сприяючи оптимізації процесів найму та зниженню рівня безробіття. Таким чином, розвиток ІТ-рекрутингу не лише підвищує конкурентоспроможність підприємств, але й формує основу для сталого економічного відновлення в Україні в умовах нових викликів.

У сучасних умовах, коли висококваліфіковані спеціалісти мають можливість обирати місце роботи в глобальному масштабі, роль рекрутингових агентств у забезпеченні відповідності попиту і пропозиції на ринку праці стає особливо важливою. А особливо після закінчення воєнного стану країна стикнеться з численними викликами, зокрема з дефіцитом кадрів і потребою у відновленні економіки, що зумовлює зростання конкуренції на ринку праці. Тому адаптивність рекрутингових процесів, які враховують не лише локальні, але й глобальні тренди, стає необхідною умовою для залучення та утримання кадрів.

Таким чином, розвиток ринку працевлаштування постає як критично важливий елемент, що сприяє відновленню економіки. Однак проблема трудової міграції, коли кваліфіковані спеціалісти виїжджають за кордон у пошуках кращих умов, створює дефіцит кадрів в Україні. Висока конкуренція змушує компанії залучати найкращих фахівців, що ускладнює їх функціонування. Рекрутмент, у свою чергу, стає важливою індустрією, яка дозволяє ефективно використовувати інтелектуальний потенціал країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливі аспекти особливостей формування інформаційних технологій в рекрутингу та розвитку сучасної економіки висвітлюються українською

науковою спільнотою. М. Бублик, Т. Копач, Ю. Гаранджук, О. Малюта, О. Кравчук, І. Варіс, М. Перкова розглядали питання рекрутингу щодо людського капіталу у воєнний та післявоєнний час. Однак системне дослідження відсутнє, так як ринок праці динамічно змінюється під впливом викликів, пов'язаних з глобалізацією усіх процесів, трансформацією технологій в умовах інформаційного суспільства, тому питання адаптації сфери зайнятості до нових умов вимагають постійного дослідження у часі.

Мета статті – дослідити особливості формування інформаційних технологій в рекрутингу і формування сучасного ринку праці та системна адаптація сфери зайнятості до особливостей інформаційного суспільства.

Виклад основного матеріалу. Професійний відбір працівників є критично важливим для підвищення продуктивності організацій, оскільки невідповідність кваліфікації може негативно вплинути на їхню ефективність. Це підкреслює значимість комплексного підходу до управління персоналом, що включає в себе не лише процеси підбору кадрів, але й постійне навчання та розвиток співробітників [6]. Управління персоналом як цілеспрямований вплив на людський аспект організації охоплює різноманітні методи управлінського впливу та умови, в яких працюватимуть майбутні спеціалісти. Формування їхніх навичок дозволить згодом максимально використовувати трудовий потенціал співробітників на користь організації [5]. Ринок праці слугує стартовою точкою для стратегічного кадрового менеджменту та управлінської діяльності всередині організації. Варто підкреслити, що ринок праці є насамперед економічною категорією, тому пріоритети його дослідження лежать у сфері економічних наук [3], але з урахуванням особливостей розвитку суспільства.

Аналіз сучасного ринку праці в Україні свідчить про суттєві зміни, викликані війною. На початку повномасштабного вторгнення у 2022 році кількість вакансій зменшилася більш ніж у 10 разів, а конкуренція серед шукачів зросла у 7 разів. Проте з початком 2023 року ситуація почала поліпшуватися: конкуренція повернулася до рівня, близького до докризового. Ці зміни вказують на необхідність розробки нових підходів у управлінні персоналом, які зможуть врахувати сучасні виклики та тенденції на ринку праці [7].

Станом на 2024 рік, дефіцит кадрів залишається критичною проблемою для української економіки. Понад 70% роботодавців зазнають труднощів із заповненням вакансій через брак кваліфікованих спеціалістів, особливо в таких регіонах, як Київ, Харків і Вінниця, де зосереджено найбільше пропозицій роботи. У Вінницькій області, наприклад, кількість вакансій перевищує показники до війни, що свідчить про поступове відновлення ринку праці в деяких регіонах. Водночас, інші області, такі як Дніпропетровська та Запорізька, продовжують відчувати значні труднощі, що свідчить про нерівномірність відновлення економіки та ринку праці [2].

У 2023 році близько 41% працюючих в Україні мали можливість працювати віддалено, що суттєво змінило структуру зайнятості та споживання праці. В ІТ-індустрії зберігається стабільний попит на кваліфіковані кадри, при цьому понад 80% фахівців виявляють готовність до зміни місця роботи за кращих умов. Це вказує на важливість адаптації роботодавців до нових реалій і впровадження інноваційних стратегій для залучення та утримання кадрів, які є важливими для стабільності та зростання бізнесу [8].

В умовах післявоєнного відновлення український ІТ-рекрутинг зазнає значних змін завдяки впровадженню новітніх технологій, таких як великі дані (Big Data) та штучний інтелект (ШІ). Ці інновації покращують процес найму, роблячи його більш ефективним і адаптивним до потреб ринку праці. Зокрема, аналітичні можливості, які надають великі дані, дозволяють рекрутерам аналізувати попит на специфічні навички, зарплатні тенденції та формувати цілеспрямовані стратегії найму. Це, в свою чергу, дозволяє швидше виявляти затребувані спеціалізації, що є критично важливим в умовах зростаючої конкуренції на ринку праці [4].

Штучний інтелект, у свою чергу, автоматизує етапи рекрутингу, такі як первинний відбір кандидатів, що скорочує час на їх пошук та підвищує якість підбору кадрів. Це особливо важливо в умовах високої конкуренції, де рекрутери прагнуть швидко знайти та оцінити кандидатів, які відповідають вимогам вакансій [1]. Ці технології відкривають нові можливості для українських компаній у залученні міжнародних кандидатів, що сприяє формуванню конкурентоспроможного ринку праці в Україні.

Оскільки у сфері інформаційних технологій (ІТ), соціальні мережі є важливим інструментом, онлайн-простір є місцем, де формуються перші враження. LinkedIn поступово перетворюється на основну платформу для професіоналів, особливо в ІТ-секторі. На цій платформі експерти та ентузіасти можуть продемонструвати не лише свої досягнення та знання, але й створити віртуальне суспільство як засіб спілкування для встановлення нових контактів та розвитку кар'єри.

Сьогодні участь соціальних мереж, насамперед LinkedIn, у роботі та побудові особистого іміджу стає дуже важливою. Цей сайт дає можливість не тільки знайти роботу в ІТ-сфері, а й похвалитися власними перемогами, продемонструвати вміння та налагодити корисні зв'язки в певній сфері.

LinkedIn є основною платформою для демонстрації професійного іміджу та налагодження зв'язків. Майже кожен айтішник має там свій профіль, і значна частина активно займається його просуванням для розширення кола та отримання нових можливостей. З того, що ми самі бачили, більшість відвідують LinkedIn майже щодня, що показує, яке місце він займає як основний інструмент для відстеження нових вакансій, для спілкування з колегами та однодумцями. Серед функцій,

якими користуються професіонали за власними спостереженнями, були перегляд статей і публікацій, отримання консультацій експертів та зацікавлення подіями, вебінарами. Професіонали також стикаються з труднощами на платформах: конкуренція є основною проблемою та потребою постійно оновлювати свій профіль, щоб залишатися помітним для рекрутерів і роботодавців.

Не варто недооцінювати роль платформи в житті IT-спільноти, адже це не лише життєво важливий інструмент для розвитку кар'єри, а й необхідний засіб формування професійних контактів післявоєнного відновлення та подальшого розвитку українського IT-рекрутингу в умовах інформаційного суспільства. Для IT-спільноти LinkedIn не означає лише пошук роботи, але і засіб для створення особистого бренду та професійної репутації.

Висновки. У результаті аналізу формування та розвитку IT-рекрутингу в Україні в післявоєнний період стає очевидним, що цей процес є надзвичайно важливим для відновлення економіки країни. Дефіцит кваліфікованих кадрів, який зумовлений трудовою міграцією та високою конкуренцією на ринку праці, став серйозною перепорою для стабільного розвитку багатьох галузей. У цих умовах роль рекрутингових агентств та інноваційних технологій, таких як великі дані та штучний інтелект [10], зростає, оскільки вони дозволяють не лише оптимізувати процеси підбору кадрів, але й швидко адаптовуватися до змінюваного попиту в умовах інформаційного суспільства. Україна має успіхи в IT-сфері, адже українські продукти отримують світове визнання і популярність, а розвиток IT рекрутингових послуг допомагає компаніям залучати найкращих фахівців на ринку та вибудовувати кадрову політику на майбутнє.

Список використаної літератури

1. Виклики, тренди, нові реалії: що чекає на рекрутерів у 2024 році? CHI IT Academy, 2024. URL: <https://chiacademy.software/blog/sho-chekaye-na-rekruteriv-u-2024-roci>
2. Майбутнє ринку праці України: ключові тренди у 2024 році. Мінфін, 2023. URL: <https://minfin.com.ua/ua/2023/12/20/118205352/>
3. Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року. Національний інститут стратегічних досліджень, 2024. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-ryнку-pratsi-ukrayiny-u-pershomu>
4. Ринок праці в IT 2024 року. Прогнози та сподівання. Speka, 2024. URL: <https://speka.media/rinok-praci-v-it-2024-roku-prognozi-ta-spodivannya-p2x16d>
5. Рущенко І. П. Робота з персоналом організацій : навчальний посібник / І. П. Рущенко. Харків : Видавництво «Форт», 2013. 460 с.
6. Управління персоналом: суть завдання, основні принципи. Бібліотека економіста, 2003. URL: <https://library.if.ua/book/45/3055.html>
7. Хворостяний, В. С. Дослідження сучасного стану ринку праці та змін в структурі зайнятості працівників IT-галузі економіки України. *Проблеми*

сучасних трансформацій. *Серія: економіка та управління*, (13). 2024. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-13-03-07>

8. Як розвивається IT-індустрія під час війни: результати IT Research Ukraine 2023. Міністерство цифрової інформації України, 2023. URL: <https://thedigital.gov.ua/news/yak-rozvivayetsya-it-industriya-pid-chas-viyni-rezultati-it-research-ukraine-2023>

9. Шуст Н. Штучний інтелект в освіті в умовах інформаційного суспільства. *Фундаментальні та прикладні проблеми суспільства: історія, сьогодення, майбутнє* [Електронний ресурс] : тези доп. II Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 17 квіт. 2025 р.) / відп. ред. А. Кравченко. Київ : Держ. торг.-екон. ун-т, 2025. С. 289–292. URL: <https://ur.knute.edu.ua/server/api/core/bitstreams/a5bb35f7-e0ee-4c83-9878-05b55f2391b1/content>

10. Шуст Н. Б. Правове регулювання відкритих освітніх ресурсів як об'єкта цивільних правовідносин. *Юриспруденція в сучасному інформаційному просторі* : матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції, (м. Київ, 1 березня 2019 р.). Том 2. Тернопіль : Вектор, 2019. С. 164–165.

11. Шуст Н. Б., Антонюк А. І. Інтелектуальне право у сфері інформаційних технологій в Україні. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія : Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. К. : НАУ, 2020. № 1(54). С. 127–134. URL: <http://juml.nau.edu.ua/index.php/UV/article/view/14550>

12. Шуст Н., Постой О. Особливості рекрутингу щодо формування людського капіталу в Україні. *Успіхи і досягнення у науці*, 5(15), 2025. С. 1384–1395. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/sas/article/view/24388/2436>

13. Shust, N., Semen, N., Bilohrats, K., Ivanytska, B., Pavlyshyn, N., & Hotsur, O. (2023). National Strategy of Information Society in the Realities of Ukraine. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 14(2), 242–256. URL: <https://doi.org/10.18662/brain/14.2/453>

14. Shust N., Smorodina A. Open education resources as sociocultural paradigm and their regulation from the point of view of Ukrainian copyright law. *Jurisprudence in the modern information space: Collective monograph*. Accent Graphics Communications & Publishing. 2019. P. 248–264. URL: <http://doi.org/10.33531/monograph.2019.1>

Shust N. B., Postoi O. O. Features of the formation and development of information technologies of recruiting in the conditions of the information society

The article states that the peculiarities of the formation of information technologies (IT) in recruiting and the modern labor market, which are dynamically changing under the influence of challenges associated with the globalization of all processes, the transformation of technologies in the information society. Knowledge and information are becoming one of the key resources of the country, the scale of use of which is equated to the use of traditional resources, and access to them is one of the main factors in the socio-economic development of the state. Therefore, each country today considers the formation of enhanced development of information infrastructure to be one of the priority tasks. The features of the IT market and the specifics of IT recruiting as a separate segment of management were determined. Staffing and the need for it are changing every year, and there is a need for rapid change of personnel, including those adapted to new challenges. For Ukraine, it is urgent to search for new areas of development and investment, primarily in

strategically important and promising industries, which include the information technology industry. HR managers are increasingly becoming responsible for the recruitment process, its training and development – this requires significant investment resources. An alternative is recruiting companies, which are becoming more and more popular among European and Ukrainian enterprises that want to find suitable candidates as soon as possible. Thus, the development of IT recruiting services helps companies attract the best specialists in the market and build a personnel policy for the future. The shortage of qualified personnel, which is caused by labor migration and high competition in the labor market in Ukraine, has become a serious obstacle to the stable development of many industries. In these conditions, the role of recruiting agencies and innovative technologies such as big data and artificial intelligence is growing, as they allow not only to optimize recruitment processes, but also to quickly adapt to changing demand.

Key words: *information society, globalization, information technology, recruitment, labor market, personnel management.*