

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**«ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ
ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ
СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ
В ПЕРІОД
СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ
ЕКОНОМІКИ»**

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-
ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ



КРИВИЙ РІГ



10 ЛИСТОПАДА
2022 РОКУ

**КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПРАВОВИХ НАУК УКРАЇНИ
АКАДЕМІЯ ЕКОНОМІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
АКАДЕМІЯ ГІРНИЧИХ НАУК УКРАЇНИ
ПАТ «АРСЕЛОРМІТТАЛ КРИВИЙ РІГ»**

**«ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ
ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СУБ'ЄКТІВ
ГОСПОДАРЮВАННЯ В ПЕРІОД
СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ
ЕКОНОМІКИ»**

Збірник наукових праць

**Всеукраїнської науково-практичної
конференції**

10 листопада 2022 року

**Конференція присвячена 100-річчю Криворізького національного
університету та 20-річчю кафедри фінансів суб'єктів
господарювання та інноваційного розвитку**

Кривий Ріг – 2022

УДК 658.15:330.341.1(063)

Ф59

*Рекомендовано до друку Вченою Радою факультету економіки та управління
бізнесом Криворізького національного університету
(протокол № 4 від 28.11.2022 р.)*

Фінансово-економічні проблеми розвитку суб'єктів господарювання в період становлення інноваційної економіки: збірн. наук. прац. Всеукр. наук.-практ. конф., Частина 2, 10 лист. 2022р., Кривий Ріг : Криворізький національний університет, 2022. 713 с.

Організаційний комітет:

Турило Анатолій Михайлович, д.е.н., професор кафедри фінансів суб'єктів господарювання та інноваційного розвитку Криворізького національного університету.

Корнух Оксана Валентинівна, к.е.н., доцент кафедри фінансів суб'єктів господарювання та інноваційного розвитку Криворізького національного університету.

У збірнику розміщено матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Фінансово-економічні проблеми розвитку суб'єктів господарювання в період становлення інноваційної економіки», яка відбулася 10 листопада 2022 року та проходила в online-режимі з використанням платформи MEET.GOOGLE.

У збірнику зібрані доповіді, які присвячені сучасним проблемам у фінансах, економіці, менеджменті а також економічним аспектам інтелектуальної власності та інноваційного розвитку України.

Збірник може бути корисним для науковців, підприємців, викладачів, аспірантів та студентів.

Конференція присвячена 100-річчю Криворізького національного університету та 20-річчю кафедри фінансів суб'єктів господарювання та інноваційного розвитку

Матеріали подано в авторській редакції. За зміст і орфографію матеріалів, додержання норм авторського права, достовірність наведених фактичних даних, посилань на джерела, імен та назв несуть відповідальність автори (співавтори) матеріалів. Організаційний комітет не завжди поділяє думку автора матеріалу.

©Криворізький національний університет, 2022

© Колектив авторів, 2022

ПЕТЛІН І.В.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри готельно-ресторанної справи та харчових технологій
Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна

РОЛЬ КРАУД-ТЕХНОЛОГІЙ У ПІДБОРІ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сьогодні існує величезна кількість технологій підбору персоналу: рекрутинг, лізинг, хедхантинг, скринінг тощо. Але оцінити правильно кандидатів на вакантну посаду, захистивши тим самим організацію від помилок неякісного найму працівників досить складний. Для якісного підбору кандидатів можна використовувати добре побудовані системи оцінювання їх професійних компетентностей, але ці процедури потребують часу та є затратними. Застосовуючи їх, організація не застрахована від помилок. Тому доцільно використовувати такі сучасні інструменти оцінки і підбору персоналу як краудсорсинг, краудрекрутинг, краудстаффінг, краудворкінг, краудтренінг.

Крауд-технології є потужним накопичувачем ресурсів, які використовують роботодавці для реалізації своїх проєктів.

Найбільшого використання серед крауд-технологій набув краудсорсинг.

Краудсорсинг являє собою організовану роботу великої кількості однодумців, яка націлена на вирішення ключових проблем методом включення інноваційних ідей [1].

Можливості використання краудсорсингу великі, тому окреслимо переваги застосування цього інструменту залучення персоналу: залучення талановитих та креативних працівників, швидка обробка великих об'ємів інформації, оперативність перевірки джерел інформації, оперативність отриманих даних, залучення клієнтів, економія коштів.

Краудрекрутинг – це спосіб відбору найбільш перспективних носіїв професійних компетенцій, необхідних конкретному підприємству, на основі показників їх роботи в краудсорсинговому проєкті, шляхом спостереження та оцінювання діяльності учасників у ситуації, що імітує робочий процес [2].

Перевагами краудрекрутингу є: оптимізація часу HR-служб, перевірка кандидатів на практиці, формування кадрового резерву, оптимізація управління персоналом, раціональне використання творчого потенціалу штатних працівників.

Краудстаффінг – технологія пошуку і відбору персоналу заснована на залученні зовнішніх рекрутерів для роботи на спеціалізовані віртуальній платформі, з метою оцінки кандидатів на вакантні посади [3, с.20].

Перевагами краудстаффіngu є: швидкість підбору персоналу, швидкість і рівень адаптації нового працівника, залучення зовнішніх рекрутерів, формування кадрового резерву.

Краудворкінг – залучення трудових ресурсів ззовні для прискорення процесів виробництва. Цей метод передбачає виконання платних, короткотермінових завдань, що передаються через інтернет-платформи.

Перевагами краудворкінгу є наступні: передача завдань значній кількості он-лайн працівників, залучення виконавців завдань з різних куточків світу, скорочення часу і витрат на процес виробництва.

Краудтренінг – метод навчання персоналу, в основі якого лежить аналіз і обґрунтування оцінки запропонованих варіантів вирішення завдання іншими учасниками процесу і розробка власної ідеї [3, с. 20].

Крауд-технології підбору персоналу (краудворкінг, краудрекрутинг, краудстаффінг та краудтренінг) мають певні особливості [4, с. 156]:

- Краудворкінг включає відбір та оцінку персоналу для короткотермінового виконання певних завдань, що передаються через Інтернет-платформи.

- Краудрекрутинг передбачає пошук кандидатів на вакантну посаду внутрішнім рекрутером, тобто працівником компанії в процесі реалізації крауд-проекту на власних чи орендованих крауд-платформах.

- Технологія краудстаффіngu передбачає окреслення роботодавцем вимог до кандидата на вакантну посаду та оплату послуг зовнішньому рекрутеру.

Фактично відбувається пошук і підбір персоналу та формування кадрового резерву.

- Краудтренінг полягає в відборі потрібних фахівців та їх навчанні та формуванні корпоративної культури.

Важливим моментом у підборі персоналу на будь-якому підприємстві є його якість. Залежно від того, наскільки добре підібраний персонал, залежать результати роботи організації, тобто вони знаходяться в прямій залежності. Прорахунки в підборі персоналу можуть призвести до економічних втрат, а ефективний підбір співробітників буде вдалим вкладенням коштів.

Використання окреслених інноваційних підходів щодо підбору персоналу дадуть можливість роботодавцям оперативно та ефективно укомплектувати штат компетентними працівниками при максимальній економії часу та витрат.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Jeff Howe. The Rise of Crowdsourcing. URL: <http://archive.wired.com/wired/archive/14.06/crowds.html>
2. Краудрекрутинг – новая технология массового поиска талантов. URL: <https://companion.ua/208489/>
3. Ceraso, Antonio. Crowd technologies: Rhetoric and power in peer production discourse. ProQuest. URL: <http://search.proquest.com/docview/304988911>.
4. Петлін І.В. Переваги та недоліки використання крауд-технологій в розвитку підприємницьких структур. Формування ринкової економіки в Україні. 2020. Вип. 44. С. 152-160.