

*Оксана Ходирєва, асистент кафедри економіки бізнесу
і міжнародних економічних відносин
Олександр Космін, студент 5 курсу*

Національний технічний університет «Харківський Політехнічний інститут», м. Харків

ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ BOOLEAN SEARCH ДЛЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ РЕКРУТИНГУ СПЕЦІАЛІСТІВ В МЕРЕЖІ ЛІДКЕДІН

ІТ-галузь в Україні наразі є чи не єдиною, яка переживає бурхливий розвиток. Так у 2021 році її зростання становило 36%, а кількість працюючих у ній збільшилось на 17% і становило 285 тис. осіб [1]. Навіть у 2022 році під час війни ця галузь єдина демонструє зростаючі показники [4]. Ключовим фактором успіху української ІТ-сфери є рівень компетентності та інтелектуального потенціалу її працівників. Саме тому на її ринку праці існує висока конкуренція між компаніями-роботодавцями, що змагаються за потрібних ним фахівців з конкретним досвідом та навичками. В даній ситуації на перший план виходить проблема удосконалення рекрутингу, як процесу що дозволяє задовільнити зростаючий попит на робочу силу[2,3,5].

Одним з основних джерел пошуку ІТ-спеціалістів на сьогодні є професійна мережа LinkedIn. Щоб спростити процес пошуку та скоротити вибірку з кандидатів, що надає мережа, LinkedIn дозволяє використовувати технологію Boolean Search. Boolean search -це методологія логічної побудови запиту, яка використовується для розширення, звуження чи уточнення результатів пошуку. Вона дозволяє створити складний запит для більш вузького пошуку кандидатів.

Логічні оператори пошуку мають бути написані виключно у верхньому регістрі. До основних операторів у LinkedIn відносять наступні:

- NOT – використовується для виключення слова або словосполучення з результатів пошуку. Пишеться безпосередньо перед словом. Цей оператор звужує результати пошуку.
- OR – вводиться між двом шуканими словами, щоб отримати результат, що містить будь-яке із вказаних слів. Цей оператор розширює результати пошуку.
- AND – застосування цього оператора між шуканими словами дає змогу отримати результат, що містить обидва слова. Цей оператор звужує і уточнює результати пошуку.
- Пошук із використанням лапок – словосполучення, що береться в лапки, шукається повністю. Це спрощує пошук посади, що складається з кількох слів. Лапки при пошуку використовуються лише прямі, не друкарські.
- Пошук із використанням круглих дужок – використовується для формування складних пошукових запитів. Система розглядає словосполучення, як запит, який потрібно розв'язати окремо, а потім у зв'язку з іншими частинами пошуку.

Оскільки потужний інтелектуальний потенціал є ключовим фактором успіху українських ІТ-компаній, то фахівці з підбору кадрів мають обов'язково застосовувати один з ключових принципів управління людськими ресурсами «put right person in the right position». Через майже повний перехід пошуку кандидатів в онлайн джерела, змінюються та оптимізуються технології пошуку. Таким чином, використання Boolean Search дозволяє рекрутерам удосконалити та уточнити безпосередньо процес підбору кандидатів та покращити його якісні показники.

Список використаних джерел:

1. Асоціація "IT Ukraine" - Результати національного дослідження ІТ-індустрії. Асоціація "IT Ukraine" - Головна. URL: <https://itukraine.org.ua/results-of-a-national-study-of-the-it-industry.html> (дата звернення: 19.11.2022).
2. Вовк Н., Мутовкіна Н. Онлайн-рекрутинг як сучасний елемент підбору персоналу в іт-компанії. Інформація, комунікація, суспільство 2022 : Матеріали 11-ї Міжнар. наук. конф., м. Львів, 19–21 трав. 2022 р. Львів, 2022. С. 207.
3. Кобеля З. Особливості ІТ-рекрутингу на сучасному ринку праці. Економіка та держава. 2022. № 2. С. 114–118.
4. ІТ– єдина сфера, яка показала зростання під час війни – Федоров. Інформаційне агентство Українські Національні Новини (УНН). Всі онлайн новини дня в Україні за сьогодні - найсвіжіші, останні, головні. URL: <https://www.unn.com.ua/uk/news/1984872-it-yedina-sfera-yaka-pokazala-zrostannya-pid-chas-viyni-fedorov> (дата звернення: 19.11.2022).
5. Khodyrieva O. Optimization of the recruitment process as a necessary condition for the development of the organization. Управління змінами та інновації. 2022. No. 3. P. 11–14.