

Дудаш М. Е., студентка 48 гр. ФЕУП
Гострик О.М., к.е.н., доцент,
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

ТЕХНОЛОГІЇ ТА ІННОВАЦІЇ В HR-ІНДУСТРІЇ УКРАЇНИ

HR-індустрія України переживає неабиякі зміни завдяки стрімкому розвитку технологій та інновацій. Сучасні вимоги до управління персоналом вимагають не лише глибоких знань та розуміння людського фактору, але й вміння використовувати передові інструменти, які забезпечують оптимальні рішення для бізнесу та його співробітників. В доповіді розглянуті різні аспекти впровадження технологій та інновацій у сфері HR в Україні. Зокрема звернуто увагу на такі фактори, як:

- *технологічний переворот у підборі та рекрутингу*. Однією з ключових галузей в Україні, де технології надали найбільший вплив, є підбір та рекрутинг персоналу. Завдяки штучному інтелекту та аналітиці даних рекрутери отримали потужні інструменти для точного та ефективного відбору кандидатів. Ці алгоритми враховують різноманітні аспекти, такі як професійні навички, робочий досвід, освіта, а також м'які навички та інші фактори, які важливі для конкретної вакансії, що дозволяє рекрутерам швидко та об'єктивно виділити тих кандидатів, які найкращим чином відповідають вимогам певної посади.

Однією з найважливіших переваг цих технологій є економія часу та ресурсів як для рекрутерів, так і для компаній. Раніше велика частина робочого часу йшла на ручний аналіз десятків і сотень резюме. Тепер же цей процес автоматизований та відбувається в рази швидше і рекрутери можуть зосередитися на більш стратегічних аспектах, таких як співбесіди, взаємодія зі співробітниками та розвиток кадрів, замість того, щоб витратити час на перевірку великої кількості резюме. [1, с. 72] Все це дозволяє компаніям швидше знаходити найвідповідальніших та найбільш компетентних співробітників, забезпечуючи відмінну якість відбору та підвищуючи продуктивність рекрутингових процесів.

- *оптимізація робочого процесу*. HR-технології та інновації дозволяють автоматизувати багато рутинних процесів у відділах кадрів компаній. Розсилка електронних листів, яка раніше займала значну частину робочого часу, тепер виконується автоматично за допомогою спеціалізованих систем. Планування співбесід стало значно ефективнішим завдяки впровадженню технологій. Електронні календарі з можливістю онлайн-запису на співбесіди дозволяють кандидатам самостійно обирати доступний час, що спрощує процес та робить його більш гнучким. Рекрутери можуть легко контролювати та управляти своїм графіком без зайвих зусиль.

Відстеження робочого часу також стало більш точним та зручним завдяки використанню спеціалізованих програмних засобів. Ці системи автоматично реєструють час приходу та відходу співробітників, враховуючи перерви та відпустки. Це не лише забезпечує точність у веденні обліку робочого часу, але й

дозволяє виявляти ефективність робочих процесів та вчасно реагувати на можливі затримки чи перевантаження. Оптимізація рутинних завдань звільнила час спеціалістів HR-сектору для важливіших завдань, наприклад приділяти більше уваги стратегічному розвитку та утриманню талантів у компанії. Це також дозволяє встановити більш тісний зв'язок зі співробітниками, слухати їх потреби та забезпечувати комфортні умови праці, що підвищує загальну ефективність та задоволеність персоналу. [2, с. 38]

- *електронне навчання та розвиток персоналу*. Цей фактор став необхідною частиною розвитку сучасних компаній в Україні. Ця технологія дозволяє співробітникам вдосконалювати свої навички та знання безпосередньо на робочому місці через використання спеціалізованих платформ та онлайн-курсів. Українські компанії активно впроваджують платформи електронного навчання, надаючи працівникам можливість навчатися в зручний для них час і місце.

Це відкриває широкі можливості для розвитку професійних навичок персоналу. Співробітники можуть отримати доступ до високоякісних навчальних матеріалів, які розроблені професіоналами у відповідних галузях, що дозволяє їм поглибити свої знання та здійснити постійний розвиток у своїй сфері.

Однією з великих переваг електронного навчання є можливість індивідуалізації процесу навчання. Кожен працівник може вибрати курси та завдання, що найбільше відповідають його потребам і цілям, що забезпечує ефективне засвоєння матеріалу та зростання професійних навичок.

Крім того, електронне навчання сприяє підвищенню мотивації працівників. Інтерактивні курси, відстеження прогресу та надання сертифікатів за успішне завершення курсів стимулюють працівників до саморозвитку та досягнення нових висот у своїй професійній кар'єрі. Такий підхід до навчання сприяє не лише особистому росту кожного працівника, а й підвищує загальний рівень кваліфікації персоналу в компанії. В результаті цього компанія стає більш конкурентоспроможною на ринку, оскільки має висококваліфікований та постійно навчений персонал, здатний ефективно вирішувати складні завдання та адаптуватися до змін у бізнес-середовищі. [2, с. 47]

- *HR-аналітика та прогнозування*. Ця складова є ключовою частиною для керівників підприємства, які бажають оптимізувати свої ресурси та підвищити ефективність бізнесу. Українські дослідники у сфері HR розробляють високоточні аналітичні інструменти, які дозволяють компаніям аналізувати різноманітні аспекти їхнього персоналу. Аналітичні інструменти, які використовуються в даній технології дозволяють вивчати показники задоволеності співробітників, рівень їхньої продуктивності та залученість до роботи. В результаті аналізу даних компанії можуть зрозуміти, які аспекти робочого середовища впливають на ефективність роботи працівників. Наприклад, чи впливає гнучкий графік роботи на продуктивність, які тренінги сприяють збільшенню креативності, чи які фактори ведуть до зниження морального духу колективу. Все це допомагає в розробці і впровадити відповідних стратегій для поліпшення робочого середовища та збільшення задоволеності співробітників.

Однією з основних переваг аналітичних інструментів є їхня здатність до прогнозування. Аналізуючи минулі показники та тенденції, компанії можуть розробити стратегії для майбутнього, приймаючи участь у попередньому управлінні ризиками та плануванні дій. Відповідно до цих прогнозів, підприємства можуть адаптувати свої стратегії управління персоналом, щоб бути більш гнучкими та реагувати на зміни у бізнес-середовищі. [2, с. 51]

В якості прикладу в доповіді розглядається процес впровадження HR-технологій та інновацій в холдингу ТЕСНІА, який входить у п'ятірку кращих українських компаній у номінації "Інновації в HR". В цьому підприємстві рекрутмент, performance reviews, оцінки ефективності, задоволеності, залученості, отримання зворотного зв'язку та багато інших процесів автоматизовані завдяки спеціалізованим ІТ-продуктам. Наприклад, HR-бот "Alter ego" допомагає команді з регулярною комунікацією. Він може з гумором підтримати розмову зі співробітниками на різноманітні теми. Використання сучасних HRM-систем дозволяє на 40-50% оптимізувати витрати часу HR-команди на адміністративні процеси. На заміну традиційним КРІ підприємство використовує інструмент OKR (Objectives and Key Results). Його ефективність чітко прослідковується у прозорості всього ланцюжка - від глобальних цілей компанії до цілей конкретного співробітника. Так кожен може відчути себе частиною великого налагодженого механізму та побачити конкретно свій внесок. [3]

Отже, загальний вплив технологій у сфері управління персоналом робить HR-процеси більш точними, швидкими та ефективними, дозволяючи компаніям зосередитися на розвитку бізнесу та створенні відмінних умов для працівників.

Список літератури

1. Чернікова Н. М., Вороніна В. Л., Чеботарьов К.Г. Інноваційні підходи в управлінні HR-процесами на вітчизняних підприємствах. 2023. № 3 (03). С. 70-75. URL: <https://www.transformations.in.ua/index.php/journal/article/view/35> (дата звернення 20.10.2023)
2. Сочинська-Сибірцева І. М., Доренська А. О., Тушевська Т. В. HR-менеджмент: навч. посіб. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/12269> (дата звернення 20.10.2023)
3. Холдинг ТЕСНІА - у п'ятірці кращих українських компаній у номінації "Інновації в HR". URL: <https://techiiia.com/ua/news/holding-techiiia-u-pyatirci-krashih-ukrayinskih-kompanij-u-nominaciyi-innovaciyi-v-hr> (дата звернення 20.10.2023)
4. Sultan K. Ramazanov, Bohdan O. Tishkov, Oleksandr H. Honcharenko and Alexey M. Hostryk. A cognitive approach to modeling sustainable development of complex technogenic systems in the innovation economy. Proceedings of the Selected and Revised Papers of 10th International Conference on Monitoring, Modeling & Management of Emergent Economy (M3E2-MLPEED 2022). Virtual Event, Kryvyi Rih, Ukraine, November 17-18, 2022. URL: <https://ceur-ws.org/Vol-3465/paper22.pdf> p.222-235 (дата звернення 20.10.2023)