

Галина БАБ'ЯК

к.г.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ

СУЧАСНІ HR-ТЕХНОЛОГІЇ: ВИМОГИ ЧАСУ

Нині компаніям потрібно вміти швидко змінюватись та адаптуватись до змін. Набагато швидше, ніж це потрібно було раніше.

Оскільки HR так само схильний до тенденцій, як і будь-яка інша галузь, добре мати уявлення про те, що відбувається в цій галузі.

Одночасно із розвитком технологій та передового досвіду змінюються і підходи до управління персоналом. Гнучкі компанії, що мають на меті зберігати свою конкурентоспроможність у боротьбі за найкращі кадри повинні ефективно імплементувати нові підходи до залучення, освоєння та утримання висококласних фахівців. Спочатку карантинні обмеження 2020-2022 років, а тепер війна доводять неефективність старих підходів до найму та розвитку персоналу, а системи підвищення кваліфікації нині взагалі не працюють в традиційному форматі. Відповідно, ці чинники привели до змін в діяльності кадрової служби.

Поява новітніх технологій та впровадження інновацій, таких як штучний інтелект, зробили величезний внесок у зміну HR-технологій. Інформаційні технології можуть мати більший вплив на організації, які існують в динамічному середовищі. Застосування ІТ-додатків для управління базами даних та системою підбору персоналу, адаптації, управління продуктивністю, залучення співробітників підвищує ефективність використання людських ресурсів та бізнесу в цілому. Це не тільки допомагає зменшити людські зусилля, але й обмежує сферу людських помилок і знижує експлуатаційні витрати. Таким чином, це спричинило активізацію компаній щодо інвестування та впровадження інновацій.

Розвиток HR-технологій є важливим елементом інноваційного процесу в бізнесі. Інновації в управлінні людськими ресурсами можуть впроваджуватися за допомогою таких способів: швидке

формування обґрунтованих та раціональних рішень під час переговорів; формування нових ідей для товарів і послуг; формування нових ринків збуту.

Такі нововведення доповнюються інформаційними технологіями для створення позитивного впливу на HR.

Багато вчених погоджуються, що технологічний прогрес може сильно впливати на управління кадрами організації. Завдяки цьому компанії мають можливість вдосконалити свої внутрішні процеси, основні компетенції та організаційну структуру в цілому.

Управління людськими ресурсами включає такі заходи, як рекрутинг, процес адаптації, навчання, забезпечення сприятливих умов роботи, розробка програм нагородження, мотивації, підвищення продуктивності працівників в організації. Для досягнення конкурентоспроможності в сфері HR більшість компаній впроваджують постійні освітні та навчальні програми для особистісного і професійного розвитку співробітників.

Однією з тенденцій HR-менеджменту, починаючи з 2020 року, є включення більшої кількості інструментів ІІІ в повсякденні операції для кращої ефективності та продуктивнішого робочого процесу. У спрощеному вигляді такі системи можуть базуватись на створенні стандартних форм чи швидкої оцінки резюме кандидатів на посаду. Проте, повною мірою, ІІІ є майже повним заміником роботи, яку ще 5 років тому виконували спеціалісти високого рангу.

Окрім стандартних методів використання ІІІ в HR-менеджменті, існують і просунутіші форми, наприклад: перевірка досвіду роботи та наявності освіти (за умови відкритості таких даних онлайн); управління продуктивністю працівників; виявлення аномалії в поведінці працівників, що може свідчити про крадіжки, дискомфорт. До кризової ситуації із карантинном COVID-2019, віддалений формат роботи підтримували лише деякі галузі економіки. Війна поглибила використання нині такої технології роботи, в тому числі з персоналом. При цьому, даний тренд має також низку переваг. Поле цільової аудиторії при наборі персоналу значно розширилось, а працівники часто мають можливість підвищувати ефективність своєї роботи через відсутність проблеми

із щоденним графіком. Крім того, роботодавці економлять фінансові ресурси за допомогою віддаленого персоналу, оскільки немає потреби в оренді чи купівлі приміщень, офісного обладнання.

Отже, успіх компанії залежать від інновацій (нові форми роботи з кадрами, розробка нових продуктів, впровадження нових послуг та методів роботи), підприємництва (прийняття бізнес-ризиків) та інклюзивного менеджменту (заохочення всіх співробітників до участі у прийнятті рішень про роботу).

Список використаних джерел

1. Ірина Ілляш, Галина Баб'як. Сучасні технології у сфері рекрутингу персоналу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. Тернопіль: «Економічна думка» ЗУНУ. 2023. Вип. 28. С. 112-123
2. HR-технології (кадрові технології). URL: <https://searchhrsoftware.techtarget.com/definition/HR-technology>.
3. Snook A. 16 HR Trends You Need to Know in 2020 (According to Experts). URL: <https://freelancing.school/what-is-freelancing/>.