

2. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія / О.М. Кокун. – К.: ДП “Інформ.-аналіт. агентство”, 2012. – 200 с.

3. Kaslow N.J. Competencies in professional psychology / N.J. Kaslow // American Psychologist. – 2004. – № 8 (59). – P. 774-781.

4. Salvendy G. Handbook of human factors and ergonomics / G. Salvendy. – Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2012. – 1752 p.

5. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.

6. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий / К.К. Платонов. – М., 1984. – 174 с.

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ В ЦАРИНІ РЕКРУТИНГУ

ПРЕНДЕЛАС Є.А., СТУДЕНТКА*, ДВНЗ «КНЕУ ІМ.В.ГЕТЬМАНА»

У епоху диджиталізації, коли технології розвиваються з надзвичайною швидкістю, людство стикається з численними змінами. Підприємництво та бізнес на даний момент повністю орієнтовані на збільшення з кожним днем ефективності та прибутковості компанії в умовах четвертої промислової революції цифрової економіки. Очевидно, основним із незмінних критеріїв залишається бажання догодити клієнту.

З огляду на зазначене вище, особливої значущості набуває питання добору кадрів, кваліфікованих і компетентних спеціалістів, котрі здатні досягати мети компанії. HR-менеджерам доводиться встигати за трендами цифрових тенденцій, адже інформаційні технології беруть на себе дедалі більшу роль у сфері обслуговування персоналу. Цікаво, що різними компаніями за рік в усьому світі витрачається близько 6 мільярдів доларів на програмне забезпечення щодо управління людськими ресурсами. І за прогнозами, цей розмір може зрости до 9,2 мільярдів доларів на рік до 2022 року [1].

Багато різних науковців та практиків висвітлювали питання новітніх тенденцій в царині управління персоналом, зокрема, Г.В.Бей, Г.В.Серєда [2], П.В.Блохін [3], Т.В.Вонберг [4], К.О.Павленко, Т.С.Шульгіна [5], А.І.Телишевська, В.І.Успенко [6] тощо.

Разом з тим, актуальність проблеми та зростаюча роль саме рекрутингу породжує потребу у все нових дослідженнях, адже і досі

* Науковий керівник – Вонберг Т.В., к.е.н., доцент

залишаються не висвітленими і потребують подальшого вивчення певні питання рекрутингу.

Застосування HR-менеджером ефективних технологій підбору персоналу розширює поле можливостей для створення сильної згуртованої команди співробітників, спільна діяльність яких проходить в рамках корпоративної культури і спрямована на продуктивну роботу з метою досягнення поставлених керівництвом підприємства цілей [5].

На сьогодні HR –технології містять у своєму складі соціальні мережі, мобільні додатки, хмарні технології, доповнену реальність. Кожна із цих нововведень є новою платформою для покращення роботи працівників, а також забезпечують певнаке і, головне, якісне опрацювання інформації про кандидатів.

Щодо нових технологій рекрутингу, то вони починаються з етапу формування та використання ефективних каналів пошуку потенційних кандидатів. Наступним кроком відбувається використання конкурентного поля у виявленні та пошуку, а потім вдосконаленні талантів. Особливо популярним серед закордонних компаній є запровадження технологій гейміфікації та соціальних мереж для пошуку персоналу. Вони налаштовують процес підбору так, щоб кандидат сам приходив до них та був зацікавлений у цій посаді. Очевидно, від ефективності усіх етапів залежить кінцевий успішний результат.

Для забезпечення сталого процесу підбору персоналу, його етапи постійно мають піддаватись актуальним змінам попиту на ринку праці, для впровадження правильної стратегії.

Складовими таких стратегій можуть бути:

HR–системи. Їх мета полягає у впровадженні та посиленні ролі HR–менеджера в системі управління підприємством. Якщо говорити про сучасних менеджерів такої сфери, то вони орієнтовані на участь разом із вищим керівництвом у створенні стабільної внутрішньої фірмової політики управління персоналом. Вони відповідальні за втілення інноваційних ідей, розробку мотиваційних систем, а також вирішенні трудових суперечок і конфліктів [3].

Автоматизація виробничих процесів. Ця складова зараз є пріоритетною у розробці правильної та успішної стратегії, оскільки кожного дня організація стикається з загостренням конкуренції, що обумовлює зростання висококваліфікованого виконання і, відповідно, виконання цих завдань фахівцями потрібного рівня компетентності. Отож забезпечення швидкого та налагодженого технічного процесу є

значущою функцією сучасного кадрового менеджменту та важливим пунктом успішного підприємця.

Диджиталізація. Для сучасних підприємств диджиталізація є невід’ємною складовою загальної стратегії підприємства, його способу розвитку, прогресу та переходу на новий цивілізаційний етап. Її впровадження в бізнес-процеси означає формування культури безперервної інновації, головна роль в якій відводиться розвитку цифрових технологій, застосуванню програмного забезпечення та IT-рішень, які сприяють полегшенню ведення бізнесу та виведення підприємства на якісно новий рівень взаємодії всіх учасників ринку.

Зазвичай розглянуті вище складові застосовуються комплексно. Найбільш ефективно вони можуть бути реалізовані за допомогою HR-Digital технології, яка передбачає використання сучасних інструментів збору, аналізу та обробки великого масиву даних, відповідно до потреб або всередині підприємства, або на зовнішньому ринку. Відповідно це аналітична робота з базами даних та знань, здійснюється моніторинг та реалізація процесів контролінгу. Якщо автоматизувати всі HR-процеси, то стратегія швидшого опрацювання матиме набагато кращі результати.

Нова управлінська парадигма повинна враховувати сучасні тренди розвитку технологій управління персоналом, а також формувати територіальне та культурне середовище розвитку технологій для забезпечення розвитку людського потенціалу. Таким чином, використання технологій штучного інтелекту має бути не ефемерною моделлю неможливого, а допоміжним інструментом якісного процесу вже зараз.

Література.

1. Gary W. Florkowski. HR Technology Systems: An Evidence-Based Approach to Construct Measurement. URL: https://www.researchgate.net/publication/326327469_HR_Technology_Systems_An_Evidence-Based_Approach_to_Construct_Measurement
2. Бей Г.В., Серета Г.В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*. 2019. № 2(34). С. 93-101.
3. Блохін П.В. Роль HR менеджменту у розвитку компанії. Конкурентні стратегії розвитку України в глобальній економіці: матеріали 1 Міжнародної науково-практичної конференції. - К.: МУФ. – 2018. С.8-11.
4. Вонберг Т. В. Дистанційна зайнятість працівників: нові виклики та можливості. *Бізнес Інформ*. 2020. №4. С. 259–265. (<https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-4-259-265>)

5. Павленко К.О., Шульгіна Т.С., Сучасні технології підбору персоналу. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2017. Вип. 23(3). — с.30-33

6. Телишевська Л. І., Успенко В. І. Тенденції розвитку системи управління персоналом на підприємстві. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 2(56). С. 187-197.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОГО МОЛОЧНОГО СКОТАРСТВА

***ПРОЦЕНКО Д.В., ЛИХОПУД О.І., НЕЧАЙ А.Г., СТУДЕНТИ*
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Однією з найбільш актуальних проблем забезпечення стабільного прискореного розвитку сільськогосподарського виробництва в аграрних формуваннях будь-якої форми власності є підвищення його ефективності.

Щодо особливостей скотарства з точки зору формування економічної ефективності виробництва продукції, то воно є менш мобільним в плані реструктуризації та трансформації, характеризується складністю зміни спеціалізації та концентрації, високим рівнем інтегративності, низькою обіговістю коштів. Підвищення ефективності виробництва продукції молочного скотарства має важливе соціально-економічне значення для України, з порівняно високою щільністю населення та досить високим рівнем безробіття. Активний розвиток галузей тваринництва в особистих господарствах населення сприяє вирішенню важливої соціально-економічної проблеми забезпечення населення продуктами харчування. Але подальший розвиток молочного скотарства необхідно здійснювати насамперед на великих молочно-товарних фермах сільськогосподарських підприємств на основі спеціалізації, кооперації й інтеграції виробництва, впровадження енерго- та ресурсозберігаючих технологій [1,2].

Формування виробничо-технічного потенціалу у молочному скотарстві має здійснюватися з урахуванням таких чинників, як екологічна безпека виробництва тваринницької продукції,

* Науковий керівник – Смігунова О.В., к.е.н., доцент