

Н.М. Карпенко, канд. наук з держ. упр., доц. (НУ «Запорізька політехніка», Запоріжжя)

С.С. Поліщук (*Zest Outsourcing*, Запоріжжя)

ТРАНСФОРМАЦІЯ HR-ТЕХНОЛОГІЙ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

В останні десятиліття темпи змін зовнішнього середовища функціонування суб'єктів підприємницької діяльності суттєво прискорюються. Відповідно змінюються і їх завдання, що ставлять нові вимоги не лише до керівників, а і до всього персоналу. Ефективне використання наявного людського капіталу визначає сьогодні рівень конкурентоспроможності компаній. На підприємстві особлива увага зосереджується як на підвищення кваліфікаційного рівня власного персоналу, так і до того, який підбирається на наявні вакансії, щоб швидко реагувати на появу різноманітних можливостей чи загроз. Саме тому набуває актуальності аналіз трансформації HR-технологій і головних інструментів HR-менеджменту під впливом цифровізації бізнес-процесів.

Розвиток цифрових технологій і пришвидшене їх розповсюдження на всі сфери людського буття створює додаткові можливості та спричиняє і ряд проблем у формуванні попиту та пропозиції на ринку праці. В економіці змінюються системи управління бізнесом, трансформуються процеси управління капіталом і знаннями, зростає попит на цифрові навички та в цілому процеси стають більш динамічними, що вимагає ефективного застосування сучасних HR-технологій.

Сучасні інноваційні тренди глобалізації, виведення бізнесу в інтернет, значна конкурентна боротьба, висока швидкість зміни зовнішнього середовища – закликають сучасні фірми повноцінно переходити до цифрової економіки (digital economy) та використовувати digital-рекрутинг (чат-боти, месенджери, соціальні мережі тощо).

Сьогодні рекрутинг все більше трансформується і суттєво відрізняється від того визнаного шаблону, який був присутній у вітчизняній практиці, оскільки навіть визнані його форми, такі як прямий пошук, executive search або headhunting, масовий підбір персоналу, outstaffing, вже не завжди задовольняють замовника-роботодавця. Процес пошуку співробітників став більш витонченим,

дистанційним і доступним, порозумнішав і справедливо отримав назву smart-рекрутинг. Такий «розумний» підбір відображає відхід від класичних схем, підвищене почуття відповідальності за результат, а також повну автоматизацію рекрутингу.

Цифровий HR передбачає використання соціальних мереж та цифрових платформ, аналітики великих обсягів даних, хмарних сервісів, можливостей штучного інтелекту, доповненої реальності, спеціальних мобільних додатків, що одночасно із наданням значних переваг у здійсненні HR-діяльності веде до посилення крос-функціональності фахівця, підвищує вимоги до його загальних і професійних компетентностей [1].

Відомі світові лідери надають особливу увагу впровадженню нових способів рекрутингу, які дозволяють знизити витрати коштів та часу, охопити більшу аудиторію та швидше знайти необхідних кандидатів:

- онлайн-співбесіди та відео-інтерв'ю є доволі доступним способом як для кандидата, так і роботодавця, дозволяють скоротити витрати на проведення багатоетапних співбесід за рахунок фільтрації кандидатів на самому початку (економія часу та грошей) та підвищити якість;

- анонімний скринінг і сліпе інтерв'ювання передбачає використання телефонних співбесід, письмових або інтернет-опитувальників для найму персоналу на основі попередньо сформованої бази даних (недоліки – кандидат може не надати повну інформацію про досвід роботи тощо);

- соціальні мережі дозволяють охопити широку аудиторію потенційних кандидатів (Instagram, Facebook, Вконтакте, LinkedIn тощо) відслідковувати тих, хто знаходиться в активному пошуку роботи, а на основі профілю кандидата (захоплення кандидата, зовнішність, комунікації тощо) приймати рішення про подальшу співбесіду;

- месенджери (Telegram, Viber, WhatsApp, Facebook Messenger, Slack тощо) зручні у використанні (на мобільних пристроях) та майже постійно знаходяться поруч з людиною, дають змогу швидко й легко обирати формат для спілкування, спілкуватися;

- гейміфікація передбачає використання відеоігор як спосіб найму співробітників, оскільки інформує про бренд, показує цінності і корпоративну культуру компанії.

Новітні цифрові технології стимулюють бізнес активно впроваджувати технології штучного інтелекту в HR-менеджменті та повноцінно використовувати і поширювати їх від лідерів ринку таких як Deloitte, Google, LinkedIn, Kelly Services та ін. до середніх і малих підприємств. Зокрема, мережа готелів Hilton на першому етапі відбору

використовує штучний інтелект (чат-бот AlluO) для щорічної обробки близько 30 тисяч заявок у кол-центрах від претендентів на роботу на основі простих запитань (скільки годин на день кандидат може приділяти роботі і чи має він доступ до високошвидкісного інтернету тощо). На другому – використовується технологія відео-інтерв'ю HireVue, що аналізує відповіді кандидата на питання та фіксує мікровирази обличчя [2]. У компанії Deloitte в Україні використовується штучний інтелект (чат-бот D.TalCa – Deloitte Talent Candidate), який підбирає та пропонує вакансію для кандидата, знайомить з компанією, її історією та подіями [3].

Отже, сучасні передові технології охоплюють не лише процес організації та ведення бізнесу, а й усі функціональні складові підприємницької діяльності. Сфера управління персоналом сьогодні зазнає певних технологічних викликів, які стимулюють HR-фахівців вдосконалювати та знаходити нові методи рекрутингу. Наявність безлічі методів підбору персоналу нажаль сьогодні не є рівнозначно зручними у застосуванні та не всі з них дозволяють отримувати високу якість кандидатів, проте вимагають їх використання в умовах динамічного ринку. Найвпливовішими та найбільш розповсюдженими є ті, що використовують соціальні мережі, месенджери та онлайн-співбесіди. Тобто сучасний рекрутинг стає набагато швидшим та доступнішим, оскільки дозволяє у будь-який час та з будь-якого місця не лише здійснювати моніторинг ринку праці, а й знаходити необхідну найбільш привабливу вакансію, отримувати професійну консультацію, проводити онлайн-співбесіди тощо.

Інформаційні джерела:

1. Бей Г. В., Серeda Г. В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*. № 2 (34). 2019. С. 93–101.
2. Семенчук О. Алгоритми найму в hr: ефективність і вигода для компаній. URL: <https://www.everest.ua/ai-platform/ai-business/algorithmi-najmu-v-hr-efektivnist-i-vigoda-dlya-kompanij%20/> (дата звернення 25.03.2020).
3. До «Делойт» в Україні працює бот-рекрутер. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2018/chat-bot-dalca-at-deloitte-ukraine.html> (дата звернення 25.03.2020)