

Слід враховувати, що стратегія управління персоналом ефективна на стільки, наскільки успішно співробітники організації використовують свій потенціал для реалізації поставлених перед нею цілей і наскільки ці цілі є досягнутими.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бутко М.П., Дітковська М.Ю., Задорожна С.М. Стратегічний менеджмент. навч. посіб./ Київ, 2016. 376 с. URL: https://pidru4niki.com/89763/menedzhment/strategiyi_upravlinnya_personalom_innovatsiyi_strategichniy_diyalnosti
2. Версаль Н.І. Основи банківського менеджменту. К: Фітосоціо-центр, 2013.184с.

УДК 330.341.1

Ущанівська Анастасія

здобувач вищої освіти, Державного
торгівельно-економічного університету

Назарова Марія

здобувач вищої освіти, Державного
торгівельно-економічного університету

ІННОВАЦІЇ У РЕКРУТМЕНТІ ТА ПРОФЕСІЙНОМУ НАВЧАННІ ПЕРСОНАЛУ КОМПАНІЙ

Інновації в управлінні персоналом допоможуть підвищити рівень продуктивності праці, створити дружні робочі взаємовідносини; забезпечити професійне навчання та розвиток персоналу. Можливість просувати креативні ідеї та адаптувати персонал до нововведень сприятиме збалансованості інтересів компанії та працівників. Саме інновації у професійному навчанні принесуть в майбутньому користь та фінансову винагороду як працівнику, так і підприємству.

Навчання співробітників є важливою частиною розвитку та успіху організації. Інноваційні методи навчання широко застосовуються в європейських країнах, проте в Україні питання актуалізуються повільно. Переваги цифрових технологій у сфері управління персоналом включають поліпшення досвіду співробітників, спрощення бізнес-процесів, більш ефективне прийняття рішень на основі даних. Цифрові інструменти допомагають компаніям економити час і гроші, покращуючи комунікацію,

підвищуючи продуктивність, залучаючи найкращих фахівців, надаючи співробітникам можливість працювати з будь-якого місця, надаючи інформацію, яка може вплинути на бізнес-рішення [1, ст. 101].

Коли HR очолює активну кадрову політику залучення кожного співробітника за підтримки керівництва щодо використання цифрових технологій, то процеси культурної адаптації є першочерговими [2, ст. 14]. Огляд літератури [1-4] та досвіду компаній дозволяє визначити наступні hr інновації у рекрутменті та професійному навчанні, зокрема:

1. *Якісна цифрова адаптація* допоможе новим співробітникам, які ще не працювали в офісах через пандемію та війну, почуватися бажаними. Цифрова трансформація HR призведе до створення платформ для співробітників, де можна буде формувати будь-які програми для їх швидкої адаптації.

2. *Кадрові чат-боти* сприяють ефективній роботі менеджерам з персоналу створювати повідомлення з автоматичною відповіддю, чат-боти також можуть асинхронно збирати інформацію про співробітників за необхідності. Крім очевидних переваг економії часу та скорочення перерв, чат-боти — це засіб спілкування, з яким сьогоdnішнім працівникам комфортно спілкуватися, і вони є зручною заміною походу до відділу кадрів, щоб поставити просте питання.

3. *Рекрутинг працівників з використанням штучного інтелекту*. Сьогdnішні рекрутингові чат-боти використовують штучний інтелект для інтерпретації розмовної мови, відправленої здобувачами, та відправки відповідей, ефективно беручи на себе завдання, що виконуються вручну, такі як: планування інтерв'ю; збір відповідей автоматизованого скринінгу; надання відповідей тим, хто відвідує сторінки вакансій, та направлення їх до рекрутера, якщо це необхідно; набір кандидатів за допомогою текстових повідомлень — підходить для використання на ярмарках вакансій, у друкованих оголошеннях, презентаціях; відповіді на запитання заявників про пільги, статус заявки.

4. *Платформи цифрового застосування* надають інтерактивний спосіб навчання у роботі з покроковими інструкціями щодо функцій, які ваші співробітники найчастіше використовують. Вони дозволяють аналізувати використання, автоматизувати процеси та покращувати взаємодію з користувачем, визначати робочий процес за допомогою створення нових підказок та відео.

Варто зазначити, що недостатність розвитку компетенцій — це те, що має стати ключовим елементом у впровадженні інновацій-

них методів навчання. Розглянемо підходи у навчанні співробітників на прикладі компаній та визначимо особливості, що допомагають бізнесу рухатися вперед.

Uber — це компанія з персоналом чисельністю 22 000 працівників у штаті. Проблема навчання полягала у підготовці 3,9 мільйонів водіїв, які розмовляють різними мовами у понад 60 країн. Так, у Південній Африці Uber використовував платформу Workforce Success EduMe для проведення коротких та інтерактивних сесій, завдяки чому час першої поїздки був на 13 % швидшим. У Мексиці Uber звернувся до Mindflash, щоб підвищити кваліфікацію водіям за рахунок веб-курсів, у яких контент із вікторинами був перетворений у PDF-файли для підвищення та оцінювання їх знань. Компанії вдалося провести до 30 000 курсів за один тиждень.

Для заохочення індивідуального розвитку та використання лідерських та технічних навичок у пошуку нових можливостей компанії Booking.com звернувся до Udemu for Business задля створення платформи онлайн-навчання. Співробітники були спрямовані на розвиток лідерських компетенцій, публічних виступів, аналітичні дані та веб-розробки. Доступ до різноманітних курсів і гнучкість навчання в дорозі за допомогою програми сподобалися молодому поколінню Booking.com [5].

На практиці компанії стикаються з труднощами в оцінці ефективності інновацій в управлінні персоналом. Існуючі методи сприймаються як неефективні з погляду отримання причинно-наслідкових зв'язків між інноваціями та їх кінцевим результатом. Необхідно використовувати показники, які чітко відображають вплив інновацій в управлінні людськими ресурсами на результати діяльності компанії або чітко відображають ступінь, в якому організація досягла поставленої мети внаслідок такого нововведення [3, ст. 267].

Навчання є одним з найважливіших видів діяльності в організації завдяки його здатності підвищувати індивідуальні сили та продуктивність, що в кінцевому підсумку призводить до досягнення організаційних та цілей бізнесу. Відділ кадрів, зокрема спеціаліст з навчання та розвитку, повинен час від часу постійно оцінювати і пропонувати найкращий підхід до навчання персоналу. Водночас для працівників також життєво важливо отримати доступ до оцінювання своїх знань чи отримати зворотний зв'язок від фахівців, оскільки це також має вирішальне значення для реалізації інноваційного потенціалу працівників та поставлених цілей бізнесу.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Гетьман О.О., Плясун А.В. Розвиток персоналу в забезпеченні безпеки ринку праці. Економічні науки: *Вісник Запорізького національного університету*. 2016. № 1(29). С. 97-105.
2. Жуковська В.М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2017. № 2. С. 13–17.
3. Цифрові виклики інноваційного розвитку: проблема кадрового забезпечення *Науковий журнал «Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку»*. 2019. Вип. 1. № 2. с.10-17
4. Рудакова С.Г. та ін. Digital HR — майбутнє кадрового адміністрування *Бізнес Інформ*. 2020. № 1. С. 265–270
5. How innovative companies train their employees. HowNow. URL: <https://gethownow.com/blog/how-innovative-companies-train-their-employees-google-amazon-uber-more/> (date of access: 07.05.2022).

УДК 331.101

Форня Д.Г.

здобувач вищої освіти, Хмельницький
національний університет

Шелест Є.О.

к.е.н., доцент, Хмельницький національний університет

ПІДБІР ПЕРСОНАЛУ В СФЕРІ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ: РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ

У готельно-ресторанній сфері мікро-, макро- та мегарівнів протягом крайніх декількох років спостерігалася загальна тенденція скорочення штату лінійних працівників, що дозволяло збільшити середні зарплати персоналу цього бізнесу та оптимізувати його роботу. З іншого боку, в пік сезону, готелі та ресторани змушені були звертатися до аутсорсингу, а клієнти відчували нестачу кваліфікованого операційного персоналу.

Сфера українського готельно-ресторанного бізнесу, як правило, характеризувалася високою плинністю кадрів, разом з тим, завжди залишалися затребуваними професійні маркетологи, працівники кухні та обслуговуючий персонал. Відомо, що для якісної роботи будь-якого ресторану потрібен кваліфікований персонал. І