

Ілляш І.Д.,

канд. геогр. наук, доцент
кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу,
Тернопільський національний економічний університет,
м. Тернопіль;

Баб'як Г.П.,

канд. геогр. наук, доцент
кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу,
Тернопільського національного економічного університету,
м. Тернопіль

НОВІТНІ HR-ТЕХНОЛОГІЇ У ЦИФРОВУ ДОБУ

Сучасний іноземний досвід в управлінні формуванням і використанням персоналу підприємства не обмежується суто регіональними відмінностями у підходах. Глобалізація і цифрові технології призвели до урізноманітнення вибору методів і способів, персонал-технологій.

Сучасні форми і методи використання персоналу пов'язані із наслідками «оцифровування» процесів управління, які завжди вважались роботою людей.

Цифрова ера зумовлює використання нових методів як при формуванні, так і при використанні персоналу. Так, за різними оцінками близько чверті медіа часу в Канаді у 2017 р. займали мобільні пристрої із доступом в інтернет; у 2019 р. майже 50 % всього часу за день, що дорослі витрачали на медіа [6]. Щороку ця частка зростає. А отже, й багато функцій з управління на сьогодні оцифровуються.

Варто відзначити наступні сучасні методи, які вже широко впроваджуються у останні 3 роки на ринках праці розвинених країн. Якщо окремі методи знайомі українським менеджерам із персоналу, то деякі стають відкриттям. Так, серед популярних на сьогодні методів формування персоналу слід виділити: інклюзивні оголошення про вакансії; програмну рекламу; відео-інтерв'ю; управління відносинами з кандидатами; вигоди від gig-економіки; залучення пасивних кандидатів; програми найму працівників за порадою; мобільні повідомлення; огляд сайтів роботодавця; соціальні мережі; маркетинг персоналу, маркетинг найму; управління робочою силою, що старіє; банки даних із «басейном талантів»; формування позитивного досвіду кандидатів; спільне

наймання; віртуальну реальність (VR); найм на основі даних і HR-аналітику; застосування штучного інтелекту (AI) тощо.

Більше 92 % рекрутерів у розвинених країнах використовують різні канали в своїх стратегіях набору соціальних медіа (Social media), включаючи LinkedIn, Facebook, Twitter, Glassdoor, YouTube, Google+, Instagram і Snapchat [5], і лише 4 % зовсім їх не використовують.

Використання персоналу пов'язане із постійним спілкуванням у корпоративному середовищі, здобуттям нових знань (constant learning opportunities), адаптацією до нових умов, а тому підприємства закордоном часто застосовують сучасні інструменти (платформи і додатки). Інструменти корпоративних соціальних мереж, такі як Yammer, полегшують співробітникам сприйняти інституційні знання і допомагати колегам з інтерактивною роботою. Офісні комплекти на основі хмарних технологій, такі як Office 365, допомагають сприяти культурі спільного використання та допомоги на підприємстві [4].

Новітніми методами використання персоналу вважаються наступні: широке застосування гнучких графіків роботи та дистанційної зайнятості; оцінка кінцевих результатів праці; залучення працівників; використання хмарних технологій в комунікаціях; створення умов для безперервного навчання та оновлення навичок; міжфункціональна співпраця; участь працівників у активах підприємства; прозорі стратегії корпоративної соціальної відповідальності; децентралізація управління, ефективна зворотна комунікація; заохочення креативності; широке застосування планування кар'єри; створення особливих підходів до управління у окремих компаніях, які підходять саме їм; поділ одного робочого місця між двома виконавцями [2; 3; 6] та ін.

Одним із напрямків вдосконалення системи формування та ефективного використання персоналу є забезпечення залученості в організації. Як засвідчують результати Доповіді колективу авторів університету Делойт «Talent 2020: Surveying the Talent Paradox from the Employee Perspective» [7], сучасні працівники особливо зацікавлені в отриманні змістовної праці. Так, за цим дослідженням, 42 % респондентів, які шукають нову зайнятість, вважають, що на їхній поточній роботі не використовуються їх навички та здібності; 55 % респондентів сказали, що рівень їх мотивації буде зростати, якщо вони робитимуть значиму роботу. Ще 42 % заявили, що будуть більш лояльними до свого роботодавця. Більше однієї третини заявили, що вони б більше пишалися своєю роботою і готові вкладати додаткові години, щоб вико-

нати таку роботу. А тому підприємства повинні пропонувати більше, ніж просто місце праці.

Процес формування персоналу із орієнтацією на залученість потребує певних кроків від менеджерів з персоналу та керівництва підприємства, адже як свідчить досвід сучасних іноземних компаній і успішних українських фірм, сучасні працівники схильні легко покидати фірму впродовж 1,5–2 років (37 % працівників, які змінюють роботу, вказали на відсутність кар'єрного прогресу як основну причину для виходу з компанії [7]), якщо їм не запропонувати перспектив розвитку та росту кар'єри, або хоча б не знайти часу для обговорення цих питань з менеджером.

А тому важливо адаптувати інноваційний світовий досвід у роботу з персоналом в українських компаніях, враховуючи глобалізаційні та цивілізаційні зміни, що торкаються не тільки сфери застосування праці, але й самих людських цінностей по всьому світу.

Література

1. Баб'як Г. До питання про можливості застосування зарубіжного досвіду організації формування персоналу в Україні. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2016. Вип. 21. С. 92-96. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/24457/1/%d0%91%d0%b0%d0%b1%e2%80%99%d1%8f%d0%ba%20%d0%93.pdf>

2. 13 Innovative Recruitment Methods Top Recruiters Use URL: <https://harver.com/blog/innovative-recruitment-methods/>

3. 15 New Recruiting Trends You Should Implement in 2019 [UPDATED] URL: <https://www.talentlyft.com/en/blog/article/87/15-new-recruiting-trends-you-should-implement-in-2019-updated>

4. 6 Effective Ways to Enhance Workplace Productivity. URL: <https://www.inc.com/john-boitnott/6-effective-ways-to-enhance-workplace-productivity.html>

5. 9 Tips On Social Media Recruiting Strategies URL: <https://harver.com/blog/social-media-recruiting-strategies/>

6. Digital Recruiting Best Practices. URL: <https://www.slideshare.net/communicatto/digital-recruiting-best-practices>

7. Talent 2020: Surveying the Talent Paradox from the Employee Perspective. URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/about-deloitte/Talent2020_Employee-Perspective.pdf

8. Top 60 Employee Engagement Ideas from the Experts. 30 August 2017. URL: <https://www.pageuppeople.com/resource/top-60-employee-engagement-ideas-from-the-experts/>

9. Writing. URL: <https://textio.com/>