

*Вонберг Т.В.*,  
канд. екон. наук, доцент,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

*Курносова Р.І.*,  
магістрант,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРЕШКОД НА ШЛЯХУ АВТОМАТИЗАЦІЇ HR-ПРОЦЕСІВ**

В епоху глобальної автоматизації, процеси створення спеціалізованого програмного забезпечення не минули й сферу управління персоналом. Зокрема, сьогодні в світі вже створене програмне забезпечення для автоматизації рекрутингу, навчання та розвитку персоналу, управління продуктивністю, управління кадровим потенціалом.

Так, автоматизація рекрутингу передбачає автоматичне розміщення відкритих вакансій на сайті компанії та внутрішньому сайті для співробітників; формування загальної бази даних із кандидатами, котрі відгукнулися на вакансію з різних джерел; автоматичну перевірку анкети або тестового завдання; розсилку листів кандидатам тощо. Наприклад, кандидат, заповнивши анкету, вказав середній рівень володіння англійською мовою, тоді як за вимогою вакансії потрібний кандидат із високим рівнем знань іноземної мови, так ось ця анкета автоматично не буде пропущена системою, а кандидат отримає на електронну пошту лист із відмовою.

Разом із тим, важлива та ключова складова сучасного процесу управління персоналом — це навчання та розвиток. На практиці для більшості українських компаній, особливо з чисельністю працівників до 300 осіб, навчання носить несистематичний характер, а нові вміння та навички працівники, зазвичай, здобувають в ході роботи або ж за допомогою тренінгів та майстер-класів. Автоматизація процесу навчання полягає у створенні віртуальних кабінетів для співробітників, де вони мають доступ до навчальних курсів та матеріалів. Перевагою платформ для навчання є доступ до вже створених компанією-провайдером навчальних матеріалів, а також можливість створювати курси, тренінги й тести

під потреби компанії. Також на платформі менеджери мають змогу відстежувати успішність навчання працівників.

Щодо управління продуктивністю, то воно дозволяє відстежувати продуктивність співробітника, враховуючи виконання планів та KPI. А ось програмне забезпечення дозволяє скоротити час на створення планів для співробітників, відслідковувати виконання завдань та надавати зворотній зв'язок в режимі реального часу.

Управління кадровим потенціалом допомагає менеджерам приймати кращі бізнес-рішення, використовуючи дані в режимі реального часу. А автоматизація цього процесу полягає у централізації даних про працівників, що в свою чергу значно покращує оперативність.

Наголосимо, що на ринку IT послуг в сфері автоматизації управління персоналу присутня досить висока конкуренція, що дає змогу обрати компаніям програмне забезпечення, що найповніше відповідає вимогам компанії.

Отже, ринок насичений інструментами допомоги, проте лише незначна кількість українських компаній використовують дане програмне забезпечення для оптимізації HR-процесів. Визначимо основні перешкоди на шляху імплементації передової світової практики до реалій українського бізнесу.

По-перше, це висока вартість програмного забезпечення. Так, в середньому автоматизація одного з перелічених процесів компанії з чисельністю працюючих 500 осіб коштуватиме 15 000\$.

По-друге, певною перешкодою виступає низька вартість робочої сили на українському ринку праці. Так, на практиці виходить компанії простіше найняти кількох рекрутерів з заробітною платою 8000–12 000 грн. на місяць для виконання механічної роботи на зразок розсилки листів потенційним кандидатам, ніж придбати програмне забезпечення.

По-третє, це неготовність платити за комплексну автоматизацію всіх HR-процесів, при наявності безкоштовних аналогів. Зокрема, існує багато безкоштовних платформ для навчання, наприклад, Moodle, Coursera.

Також, суттєвою перешкодою можна назвати незацікавленість розробників у реалізації програмного забезпечення на пострадянському в цілому та українському зокрема просторі. Наприклад, компанії-провайдери не мають у відділі продажів фахівців, які володіють українською чи російською мовами. Тому, навіть у випадку зацікавленості української сторони програмним забезпеченням, консультацію надаватиме англомовний спеціаліст.

Нарешті, відсутність аналогового програмного забезпечення, створеного українськими ІТ-компаніями для потреб саме українського бізнесу також може розглядатися як перешкода на шляху широкої автоматизації HR-процесів. Зокрема, означене програмне забезпечення могло б мати нижчу ринкову вартість, а також бути адаптованим до потреб українського ринку. Наприклад, зв'язок з місцевими job-сайтами, такими як rabota.ua, work.ua, headhunter тощо.

Підсумовуючи, хочемо наголосити, що ринок автоматизації HR-процесів в Україні на даний момент не зайнятий. І на сьогоднішній день маємо наступну ситуацію — іноземні провайдери в силу різних причин майже не оперують на українському ринку, а власне програмне забезпечення ще не створене. Ця ситуація зумовлює відставання сфери управління персоналом в Україні від загальносвітових тенденцій.

УДК 331.104

*Швець П.А.*,  
канд. екон. наук, пров. наук. співроб.  
Інститут демографії та соціальних досліджень  
імені М.В. Птухи НАН України

## **ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

В даний час розвиток економічних і соціальних процесів відбувається в умовах високої турбулентності й характеризується високою динамікою. Технологічні зміни, трансформації економічних систем і систем управління, системи соціальних відносин нарощуються експоненціально. Ці зміни формують нові виклики, в тому числі в галузі соціально-трудова відносин, відносин з приводу формування і використання людських ресурсів, профорієнтації та професійного самовизначення особистості.

Можна виділити три особливості трансформації соціально-трудова відносин в умовах формування цифрової економіки. По-перше, змінюються межі традиційного поділу праці, стираються кордони професій, прискорюються темпи «вимирання» традиційних професій, виникають нові, раніше непрогнозовані. Дослідження свідчать, що за 10–15 років можуть зникнути до