

ДІДЖІТАЛІЗАЦІЯ HR-ПРОЦЕСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ДИНАМІЧНОГО СЕРЕДОВИЩА

У сучасному динамічному середовищі, підприємства все частіше використовують цифрові технології, щоб оптимізувати свою діяльність. Однією зі сфер, яка зазнала значних цифрових змін є управління людськими ресурсами (HR). Цифровізація HR-процесів революціонізувала спосіб бізнесу залучати, розвивати та утримувати таланти, що призвело до підвищення ефективності, гнучкості та адаптації персоналу до різних змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі.

Сучасний HR-менеджмент заснований на поєднанні людських ресурсів із сучасними цифровими технологіями, цифровими компетенціями робочого персоналу. Взагалі, HR-процеси у компанії є доволі трудомісткими. Впровадження сучасних digital-технологій HR в компанію неможливе без повсякчасного моніторингу пропозицій програмного забезпечення.

Штучний інтелект (II), віртуальна реальність (VR) та доповнена реальність (AR) суттєво впливають на процеси залучення талановитих кандидатів та управління співробітниками. Розглянемо деякі з найбільш актуальних додатків AI, AR і VR, які можуть принести користь процесам найму.

Автоматичне зіставлення вакансій. Платформи автоматизованого зіставлення професійних навичок на базі штучного інтелекту можуть полегшити HR-фахівцям завдання пошуку відповідних вакансій для відповідних кандидатів без будь-яких помилок та затримок. Це забезпечує швидке та точне зіставлення кваліфікованих кандидатів із відкритими вакансіями. Механізм штучного інтелекту сканує резюме та порівнює їх з описом роботи та обробляє цю інформацію на основі релевантності, близькості, тривалості періоду повідомлення тощо [3].

Чат-боти для співбесід із персоналом. Програмні продукти на основі штучного інтелекту дозволяють взаємодіяти з людьми для покращення якості обслуговування клієнтів та встановлення зв'язку з ними. Наприклад, чат-боти можуть допомогти роботодавцям відбирати відповідних кандидатів з кращою кваліфікацією, ставлячи їм правильні питання та надаючи оптимальні умови для кандидатів.

Фільтри бази даних резюме. З купами резюме, що ллються щохвилини, фільтри бази даних резюме можуть скоротити задачі рекрутерів, які переглядають всі ці резюме та додатки. Одна з провідних платформ фільтрації баз даних, Naukri дозволяє роботодавцям фільтрувати резюме кандидатів на основі ключових слів та навичок, які вони шукають, що робить процес більш цілеспрямованим, простим та швидким.

Крім того, масове розсилання резюме кандидатів електронною поштою на основі відповідності ключових слів, що використовуються роботодавцями, є ще одним чудовим прикладом того, як ШІ може спростити процес найму [2].

Віртуальні тури робочими місцями. Пандемія зробила роботу з дому загальною тенденцією у всіх галузях та країнах. У цьому сценарії адаптація співробітників може бути непростим завданням; вони ніколи не побачать своїх нових робочих місць. Віртуальні тури робочими місцями можуть стати стимулом, схожим на реальне життя, який може допомогти їм познайомитися зі своїми новими офісами та робочим процесом.

Агрегатори вакансій з урахуванням ШІ. Ці віртуальні агрегатори вакансій поєднують вакансії з різних сайтів роботодавців у загальну базу даних. В результаті претенденти можуть безпосередньо заходити на ці сайти і знаходити потрібну посаду, використовуючи правильні ключові слова, що спрощує роботу рекрутерів [1].

Гейміфікація процесу найму. Гейміфікація процесу найму є новою тенденцією. Замість

того, щоб використовувати той самий старий процес відправки резюме поштою або участі в телефонних дзвінках як перший раунд оцінки, кандидатам дають інтерактивні ігри та головоломки, щоб заповнити свою заяву та пройти серію поведінкових, психологічних та особистісних тестів. Отже, не зважаючи на всі страхи та ризики, компанії для ефективної діяльності повинні розвивати й автоматизувати свої HR-процеси. Саме діджиталізація є актуальним варіантом покращення діяльності компаній та ведення діяльності у відповідності до умов XXI століття, тим паче що на сьогодні існує велика кількість сучасних інформаційних технологій, які дозволяють автоматизувати ряд HR-процесів.

Список використаних джерел

1. Балусєва О. В., Снопєнко Г. В. Трансформація функції управління персоналом: сучасні тренди. *Ефективна економіка*. 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8441>
2. Бардадим С. А., Невмержицька С.М. Діджиталізація HR-процесів в організації. *Інноватика в освіті, науці та бізнесі: виклики та можливості*. 2021. №2. С. 54-59.
3. Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств: монографія. Тернопіль: ВПЦ “Економічна думка ТНЕУ”, 2020. 212 с.

УДК 351:304

Солових Є.М., к.п.н.,
доцент кафедри міжнародних відносин, міжнародної інформації та безпеки
Харківський національний університет імені Василя Назаровича Каразіна
(м. Харків, Україна)

ПРИВАТНО-ДЕРЖАВНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Інститут приватно-державного партнерства активно розвивається в Україні та світі, як ефективний механізм взаємодії між державою, бізнесом та суспільством, особливо у країнах, що розвиваються (Китай, Індія, Бразилія).

У країнах ЄС за результатами дослідження впродовж 1990-2013 рр. було реалізовано майже 1700 проєктів ДПП, вартість залучених інвестицій склала понад 318 млрд. євро. З них майже двох третин інвестицій вклала Велика Британія (за даними 1990-2011 рр.), але у 2011 р. на перше місце вийшла Франція, якій належало 62 % від обсягів інвестування ДПП в ЄС. Кількісно ДПП продемонструвало іншу картину: друге місце Іспанії (10 %) та 2-5 % ДПП Франція, Німеччина, Італія і Португалія [1]. Впродовж 2010-2018 рр. в країнах, що розвиваються, найбільше проєктів ДПП реалізовано у сферах електроенергетики, будівництва автомобільних шляхів, модернізації водопостачання та водовідведення (табл. 1).

Таблиця 1

Секторальні пріоритети ДПП в країнах, що розвиваються, 2010- 2018 рр. [2]

Сектор економіки	Кількість угод (проєктів) ДПП		Обсяг інвестицій	
	од	%	млрд.грн.	%
1. Електроенергетика	2096	66,2	468,626	56,0
2. Автомобільні шляхи	450	14,2	182,585	21,8
3. Водопостачання та водовідведення	318	10,1	29,250	3,5
4. Порти (морські, річкові)	140	4,4	35,868	4,3
5. Газовидобування	82	2,6	30,624	3,7
6. Аеропорти	53	1,7	75,778	9,0
7. Інформаційно-комунікативні технології	28	0,8	14,479	1,7
Всього	3167	100,0	837,210	100,0