

3. Стефанишин Н.М., Схаб-Бучинська Т.Я. Штучний інтелект в системі об'єктів цивільних прав. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». 2023. №3. С.126-131. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.03.23>
4. Тимошенко Є. А. Деякі питання вдосконалення законодавства України щодо штучного інтелекту. II Міжнародна наукова конференція «Розвиток наук в умовах нової реальності: проблеми та перспективи». Матеріали конференцій. 03.05.2024; Київ, Україна). С. 50–52.
5. Щербина Б.С., Ткаченко В.В. Штучний інтелект як суб'єкт цивільного права. Юридичний вісник «Повітряне і космічне право». 2021. №1 (58). С. 142-148.

Нагорняк Світлана Василівна

кандидат педагогічних наук, доцент,
керівник освітньо-наукового центру "Хаб NotBox",
доцент кафедри педагогіки і освітнього менеджменту
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

HR 4.0: СИНЕРГІЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ТА ТЕХНОЛОГІЙ

Сучасний ринок праці розвивається надзвичайно стрімко. Змагання за обдарованість, кваліфікацію та лідерство стає дедалі інтенсивнішим, компаніям необхідно застосовувати новаторські підходи до пошуку та відбору найкращих працівників.

У цьому контексті використання технологічних рішень, автоматизованих систем, розширеної автоматизації та аналізу даних у робочих процесах виступає передовим методом з численними перевагами. Для глибшого розуміння цієї динаміки важливо розібратися з основними термінами [1]. Підбір персоналу – це процес пошуку та залучення потенційних працівників для заповнення вакантних посад у компанії. З іншого боку, залучення та відбір включає в себе комплекс дій, спрямованих на привернення уваги талановитих людей, професіоналів та, загалом, вибір найбільш підходящих кандидатів на конкретну посаду [3, с. 121]. Автоматизація – це використання інструментів та систем для більш продуктивного та швидкого виконання завдань з пошуку та відбору персоналу. Розширена автоматизація розвиває цю концепцію, інтегруючи складні системи, здатні працювати самостійно та з певним рівнем інтелекту. Нарешті, аналіз робочих процесів – це дослідження даних та закономірностей у робочих процесах для виявлення можливостей для покращення та оптимізації.

Застосування технології та технологічного аналізу в процесі відбору дає багато переваг. По-перше, це оптимізує та спрощує процес пошуку кандидатів шляхом автоматизації таких завдань, як розміщення вакансій,

перевірка резюме та планування співбесід. Це дозволяє рекрутерам зосередитися на більш стратегічних заходах, таких як оцінка навичок і визначення культурної та корпоративної відповідності.

Інтеграція інноваційних варіантів використання в сферу Recruitment 4.0 не тільки демонструє потенціал автоматизації та штучного інтелекту в роботі з людськими ресурсами, але й демонструє трансформаційний вплив, який ці технології можуть мати [4, с. 26]. Нижче наведено кілька розширених і цікавих випадків використання, які підкреслюють практичне застосування та переваги цих досягнень у процесі найму:

1. Симуляції роботи у віртуальній реальності (VR): уявіть собі використання VR для створення захоплюючих симуляцій роботи, які дозволяють кандидатам відчувати один день із життя компанії. Це не тільки унікальним чином залучає потенційних співробітників, але й дає їм реалістичне розуміння своєї ролі, покращуючи якість заявок і зменшуючи передчасну плинність кадрів.

2. Прогностична аналітика на основі штучного інтелекту. Використовуйте штучний інтелект для аналізу попередніх даних найму та прогнозування успіху потенційних наймів. Розуміючи закономірності та результати, рекрутери можуть точніше обирати кандидатів, які не тільки кваліфіковані, але ймовірно відмінно справляться зі своїми ролями та відповідатимуть культурі компанії, таким чином покращуючи довгострокове утримання [4, с. 27].

3. Помічники чат-ботів для початкового відбору: розгорніть інтелектуальні чат-боти, які можуть залучати кандидатів до початкових розмов під час найму, відповідати на поширені запитання щодо ролі та цінності компанії, а також оцінювати базову кваліфікацію та культурну і корпоративну відповідність. Такий підхід спрощує початкові етапи процесу найму, роблячи його більш ефективним і масштабованим.

4. Автоматизовані платформи для залучення кандидатів. Впроваджуйте платформи, які залучатимуть кандидатів протягом усього процесу найму за допомогою персоналізованих оновлень, відгуків і порад щодо підготовки. Це забезпечує позитивний досвід кандидата, добре відображається на бренді компанії та підтримує зацікавленість найкращих талантів [2, с. 402].

5. Блокчейн для перевірки облікових даних: використовуйте технологію блокчейну для швидкої та безпечної перевірки облікових даних кандидатів. Це скорочує час, витрачений на перевірку репутації, і забезпечує достовірність, дозволяючи рекрутерам зосередитися на стратегічних аспектах найму [3, с. 121].

6. Гейміфіковане оцінювання: запровадьте гейміфікацію в процес оцінювання, щоб оцінити навички кандидатів і вміння вирішувати проблеми в інтерактивній та приємній формі. Гейміфікація може виявити реальні здібності кандидата понад те, що може виявити традиційне оцінювання.

7. Аналітика талантів для планування робочої сили. Використовуйте аналітику талантів, щоб прогнозувати майбутні потреби в наймі на основі зростання бізнесу, прогалин у навичках і плинності кадрів. Цей проактивний

підхід дозволяє організаціям розробляти стратегію свого кадрового потенціалу та бути готовими до майбутніх вимог.

8. Персоналізовані шляхи навчання та розвитку на основі штучного інтелекту: після прийняття на роботу використовуйте штучний інтелект для створення персоналізованих планів навчання та розвитку для нових співробітників на основі оцінки їхніх навичок під час процесу найму. Це гарантує, що вони готові до успіху з першого дня та відчують, що їх цінує організація [2, с. 412].

Використовуючи окреслені методи, компанії можуть зробити процес найму більш ефективним, привабливим та точним. Recruitment 4.0 – це не просто застосування технологій заради новизни; це стратегічне поєднання цих інструментів для залучення, відбору та утримання найкращих спеціалістів, що забезпечує конкурентну перевагу на мінливому ринку праці [4, с. 44].

Отже, можна стверджувати, що інтеграція технологій, автоматизації, гіперавтоматизації та аналізу процесів у процес найму не тільки підвищує ефективність роботи, але й покращує якість найму та задоволення всіх учасників. Компанії, які впроваджують ці підходи, зможуть краще залучати та утримувати таланти на дедалі більш конкурентному ринку праці, що дозволить їм зберегти стратегічну перевагу у своїй галузі.

Список використаних джерел

1. Kulinich, Tetiana & Materynska, Olha & Aleskerova, Yuliia & Kuzmenko, Hanna & Balian, Izolda. Leadership in Unstable Conditions: Change Management Strategies and Effective Crisis Management for Achieving Success. *WSEAS TRANSACTIONS ON BUSINESS AND ECONOMICS*. 20. 2781-2788. DOI:10.37394/23207.2023.20.236.
2. Вербова О.С., Вербова Р.М. Людиноцентричне управління персоналом українських підприємств як протидія викликам воєнного часу. *Історія народного господарства та економічної думки України*. 2024. Вип. 57. С. 402–425. <https://doi.org/10.15407/>
3. Трут О. О., Вербова О. С. Пріоритетні напрями менеджменту підприємств у кризових воєнних умовах. *Трансформаційні процеси в економіці: від конкуренції до кооперації: Матеріали I Всеукраїнської науково-практичної конференції*, м. Хмельницький, 26 жовтня 2023 р. Хмельницький: ХКТЕІ, 2023. С. 121-123. URL: <http://www.xktei.km.ua/naukova-diyalnist/naukovi-konferenciyi/>
4. Шевченко Л. С. HR 4.0: революція в сфері людських ресурсів. *Економічна теорія та право*. 2020. № 4(43). С. 26-45. <https://doi.org/10.31359/2411-5584-2020-43-4-26>.

Назаренко Марина Олександрівна

кандидат наук з державного управління,

старший викладач кафедри публічного управління та менеджменту