

УДК 331.108:330.341.13

HR-тренди у взаємодії з персоналом підприємства: інноваційний аспект

Клименко Д.О.,

здобувачка вищої освіти

ОП “Економіка підприємства”

ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків

Анотація: розглядаються сучасні HR-тренди у взаємодії з персоналом підприємства з фокусом на інноваційні аспекти. Увагу зосереджено на впровадженні цифрових технологій, штучного інтелекту та AR/VR у процесі управління персоналом. Розглядаються практичні аспекти застосування інноваційних підходів до винагородження персоналу, а також їх вплив на продуктивність і конкурентоспроможність підприємства. Наголошено на важливості розвитку цифрових компетенцій серед працівників, формуванні гнучких організаційних структур та необхідності появи "цифрових лідерів". Висвітлено роль організаційної стратегії у забезпеченні добробуту працівників як ключового чинника економічної ефективності підприємства.

Ключові слова: HR-тренди, інновації, цифровізація, штучний інтелект, AR/VR, управління персоналом, добробут працівників.

Теоретично, інновації в сфері HR визначаються як «ідея, програма, практика або система, пов'язана з функцією управління персоналом, яка є новою для організації, що їх впроваджує». Компанії, орієнтовані на зростання, більш схильні застосовувати інноваційні практики управління персоналом для розвитку та підтримки своїх ефективних ключових компетенцій. З практичної точки зору, оплата праці та винагороди розглядають людський капітал як актив, завдяки якому очікується відповідний прибуток. Тому працівник повинен отримувати винагороду, яка відповідає його внеску. Отже, інноваційні підприємства винагороджують персонал, який працює над досягненням інноваційних цілей підприємства. Таким чином, інноваційна практика винагороди має позитивний значущий зв'язок з результатами діяльності підприємства [1]. Тому впровадження інновацій несе позитивний вплив як в теоретичній так і практичній складовій підприємницької діяльності.

Одним із ключових нововведень у сфері управління персоналом є впровадження цифрових технологій. Людський капітал, що охоплює знання, навички, таланти, досвід та інтелектуальні здібності, відіграє провідну роль у розвитку цифрової економіки. Динамічний прогрес у сфері цифрових інструментів робить цифрові компетенції одними з найбільш затребуваних умінь сучасної людини. Активне впровадження цих технологій неминуче спричиняє значні зміни у структурі зайнятості та вимогах до професійних навичок працівників. Такі інструменти, як штучний інтелект, віртуальна

реальність, обробка великих даних та цифрові платформи, суттєво трансформують як ринок праці, так і характер виконуваної роботи. На сьогодні зростає попит не лише на фахівців у сфері інформаційних технологій та програмістів, а й на кваліфікованих користувачів, які вміють продуктивно працювати у цифровому просторі. Крім того, на ринку праці відчувається дефіцит так званих "цифрових лідерів" і новітніх підприємців — управлінців, які мають глибоке розуміння процесів цифрової трансформації бізнесу [2]. Оскільки цифрове управління та гнучкі організаційні моделі набувають все більшого значення у сучасному бізнесі, фахівці з управління персоналом фокусуються на поєднанні роботи з людьми та використанні цифрових платформ. Застосування цифрових технологій суттєво впливає на всі етапи роботи з персоналом у компаніях, включно з процесами найму, адаптації та звільнення співробітників.

Вплив застосування штучного інтелекту в управлінні персоналом демонструє багатообіцяючі розробки та значні виклики. На відміну від традиційних підходів, системи зі штучним інтелектом можуть аналізувати дані існуючих найкращих працівників, щоб визначити атрибути та таланти кандидатів, які корелюють з вищим рівнем виконання роботи, без необхідності попередньо визначених цільових змінних. Основні сфери застосування штучного інтелекту в управлінні персоналом наразі охоплюють кілька ключових напрямків. Рекрутинг і відбір. Ці системи використовують алгоритми машинного навчання для аналізу резюме, відеоінтерв'ю з кандидатами та перевірки відповідності кандидата і організації. Розвиток і навчання. Персоналізований навчальний досвід і оцінка ефективності навчання за допомогою платформи на основі ШІ трансформують розвиток співробітників. Ця технологія дозволяє організаціям створювати індивідуальний шлях розвитку для співробітників і потреб організації [3]. Використання ШІ в управлінні персоналом має стратегічний характер, що ґрунтується на здатності обробляти величезні обсяги даних, обмеженості ресурсів і необхідності швидкого прийняття рішень. Завдяки використанню величезних обсягів даних і швидкому прийняттю рішень, ШІ стає все більш придатною технологією, яка допомагає організаціям приймати найкращі рішення.

Одним з інноваційних рішень, що здобувають популярність є використання AR/VR технологій. Потенційними перевагами використання VR і доповненої реальності в HR є зниження витрат, задоволеності працівників і продуктивності праці. Наприклад, VR і AR можуть допомогти зменшити витрати кількома способами: наприклад, VR можна використовувати для створення віртуальних симуляцій робочих місць, які усувають необхідність подорожей і проживання для кандидатів. Доповнену реальність можна використовувати для навчання співробітників новим продуктам або послугам без необхідності проведення дорогих аудиторних занять. VR і AR можуть допомогти підвищити продуктивність різними способами. Наприклад, VR

можна використовувати для створення навчальних симуляцій із ефектом занурення, які дозволяють працівникам швидше та ефективніше засвоювати нові навички. Доповнену реальність можна використовувати для надання працівникам інформації та інструкцій у режимі реального часу, які допоможуть їм ефективніше виконувати свою роботу. VR і AR можуть допомогти підвищити задоволеність працівників кількома способами. Наприклад, VR можна використовувати для створення інтерактивних і захоплюючих вражень, які допоможуть підвищити мотивацію працівників. Доповнену реальність можна використовувати для створення більш персоналізованого та сприятливого робочого середовища [4].

Інноваційною та найбільш важливою в сучасних умовах є організаційна стратегія та інструменти управління людськими ресурсами (HRM) для забезпечення добробуту працівників в економічних організаціях. Оскільки немає єдиного визначення, у дослідженні використовується термін «employee well-being» («благополуччя працівників»), що виражає фокус на працівниках у всій його повноті. Хоча добробут працівників є визначальним фактором для майбутнього ринку праці та економічної ефективності, він мало враховується в організаційній стратегії та інструментах управління персоналом [5]. Коли організації діють відповідно до стратегій, послідовне стратегічне планування та реалізація можуть забезпечити підвищення добробуту працівників та узгодженість з організаційною культурою, цінностями та поведінкою, що призведе до вищої продуктивності та конкурентоспроможності персоналу.

Як висновок хочу зазначити, що інноваційні підходи до управління персоналом відіграють важливу і ключову роль у підвищенні ефективності та конкурентоспроможності підприємств. Впровадження цифрових технологій, штучного інтелекту та AR/VR сприяє оптимізації процесів рекрутингу, адаптації та навчання персоналу, що забезпечує гнучкість організаційної структури та покращення результативності роботи співробітників. Забезпечення добробуту працівників стає важливою складовою організаційної стратегії, що сприяє підвищенню продуктивності та формуванню стійкої корпоративної культури. Таким чином, інтеграція інноваційних рішень у сфері HR є важливим інструментом досягнення довгострокового успіху та інноваційного розвитку підприємств.

Список використаних джерел:

1. Wongsansukcharoen J. Effect of innovations in human resource practices, innovation capabilities, and competitive advantage on small and medium enterprises' performance in Thailand. *European Research on Management and Business Economics*. 2023. Vol. 29, no. 1.
2. KHOLOD S. Transformation of the Personnel Management System in the Conditions of Digitalization of HR Processes. *Studies of Applied Economics*. 2021. Vol. 39, no. 6.
3. Imran Mir A. Application of AI in Talent Management A Systematic Review of Benefits, Challenges, and Prospects. *Education and Social Sciences Review*. 2024. Vol. 4, no. 4.

4. Aydın Ö. Artificial Intelligence, VR, AR and Metaverse Technologies for Human Resources Management. 2024.
5. MOLNÁR C. Organizational strategies and tools of employee well-being as perceived by employees. *Management & Marketing*. 2024. Vol. 19, no. 2.

Annotation: The article discusses modern HR trends in interaction with the company's personnel with a focus on innovative aspects. Particular attention is paid to the introduction of digital technologies, artificial intelligence and AR/VR into HR management processes. The practical aspects of applying innovative approaches to staff remuneration, as well as their impact on the productivity and competitiveness of the enterprise are considered. The author emphasizes the importance of developing digital competencies among employees, the formation of flexible organizational structures and the need for “digital leaders”. The role of organizational strategy in ensuring the well-being of employees as a key factor in the economic efficiency of an enterprise is highlighted.

Keywords: HR trends, innovations, digitalization, artificial intelligence, AR/VR, human resources management, employee well-being.

Науковий керівник:

Ревенко О.В.

канд. екон. наук, доцент

кафедри економіки підприємства та організації бізнесу

ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків