

ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ КРИЗИ: ІННОВАЦІЙНІ МОЖЛИВОСТІ HR-ТЕХНОЛОГІЙ

*Григор'єв Олег Ігорович, аспірант
Сумський державний університет, м. Суми*

Персонал є фундаментальним елементом будь-якої організації, а процес його формування ускладнюється під впливом кризових явищ. Кризові умови ставлять нові вимоги до системи управління кадрами, що зумовлює необхідність впровадження сучасних підходів та інноваційних рішень у HR сфері. Особливо гостро це проявляється в умовах повномасштабної війни, економічної нестабільності, посилення соціальної напруги та невизначеності, які істотно впливають на ринок праці і змінюють вимоги до персоналу. Ці фактори стимулюють пошук ефективних інструментів для формування адаптивного, мотивованого та компетентного кадрового складу, здатного забезпечити стійкість і розвиток організації навіть в найскладніших умовах. У сучасних реаліях інноваційні HR-технології є ключовим чинником удосконалення процесів формування персоналу та забезпечення його відповідності вимогам часу.

Формування персоналу – це комплекс заходів, що включає пошук, підбір, відбір, найм і адаптацію працівників, спрямованих на забезпечення організації кваліфікованими та мотивованими кадрами відповідно до її стратегічних цілей.

У цьому процесі дедалі більшого значення набувають цифрові інноваційні інструменти, які дозволяють підвищити ефективність і швидкість прийняття кадрових рішень. Інноваційні HR-технології трансформують традиційні підходи до формування персоналу, забезпечуючи їхню оперативність, точність та гнучке реагування на потреби організації.

Наприклад, штучний інтелект (AI) значно оптимізує процес рекрутингу і відбору кандидатів, оперативно аналізуючи резюме, визначаючи ключові компетенції та прогножуючи відповідність претендентів конкретним вакансіям. Це дозволяє суттєво скоротити час пошуку спеціалістів і мінімізувати вплив людського чинника в ухваленні рішень [1].

Ще одним прикладом ефективного цифрового інструменту у сфері формування персоналу є чат-боти, які працюють у месенджерах (наприклад, Telegram, Viber). Вони автоматизують пошук кандидатів, допомагають швидко збирати та обробляти інформацію, а також полегшують процес оформлення працівників, скорочуючи час на рутинні операції. Наприклад, HR-бот компанії «Фокстрот» значно прискорив процес найму та мінімізував кількість людських помилок. Крім того, чат-боти ефективно підтримують етап адаптації, надаючи новим працівникам необхідну інформацію й

оперативну допомогу в режимі реального часу. Завдяки цьому процес формування персоналу стає більш зручним, швидким та послідовним як для HR-фахівців, так і для кандидатів [2].

Щоб зменшити навантаження на рекрутерів та пришвидшити попередній відбір, компанії використовують технологію відеозаявок. Вона передбачає проходження співбесіди без безпосередньої присутності HR-фахівця – кандидат отримує посилання на спеціальну онлайн-платформу, де бачить послідовність запитань і має обмежений час (зазвичай до 30 секунд) на запис відеовідповіді на кожне з них. Отримані записи автоматично зберігаються в системі, після чого рекрутер переглядає їх та приймає рішення щодо подальших етапів відбору. Такий підхід дозволяє не лише економити час, а й забезпечити уніфіковані умови оцінювання всіх кандидатів, підвищуючи об'єктивність прийняття рішень [3].

Ще одним прикладом інноваційних можливостей HR-технологій є гейміфікація – застосування ігрових елементів для навчання та оцінки кандидатів. В одній із бельгійських компаній створили спеціальний «кабінет-тренажер», де новачки за 10 хвилин шукають навмисно допущені помилки у догляді за пацієнтом: перевіряють положення ліжка, правильність одягу медсестри та дотримання техніки безпеки. Після проходження тренажера кандидати отримують фідбек і рекомендації щодо подальшого працевлаштування. Такий підхід сприяє ефективному формуванню персоналу, дозволяючи оперативно оцінити практичні навички та адаптацію молодих спеціалістів до професійних вимог [4].

Крім того, зростає роль платформ, що дозволяють системно керувати процесом підбору кадрів на всіх етапах. Однією з найпоширеніших технологій, що трансформують рекрутинг, стали системи відстеження кандидатів (ATS – Applicant Tracking System). Вони автоматизують процеси найму, дозволяють ефективно обробляти великі обсяги заявок, зменшують час пошуку та підвищують якість підбору персоналу. За даними Jobscan, понад 98% компаній зі списку Fortune 500 вже використовують ATS, що підтверджує їхню ефективність у сучасному HR-середовищі [5].

Перелічені вище HR-технології – це далеко не весь перелік. Існують і інші не менш ефективні інструменти, які допомагають оптимізувати процес формування персоналу та відповідати викликам сучасного ринку праці.

Таким чином, впровадження інноваційних HR-технологій є необхідною відповіддю на виклики сучасності, особливо в умовах кризових явищ. Вони не лише підвищують ефективність і якість формування персоналу, але й забезпечують адаптивність організацій до постійних змін і викликів сучасного бізнес-середовища.

Слід також відзначити, що сфера HR-технологій постійно розвивається: регулярно з'являються нові рішення та інструменти, які допомагають

оптимізувати різні етапи формування персоналу – від пошуку і підбору до найму та адаптації працівників. Активне впровадження таких інновацій сприяє створенню гнучких, продуктивних команд, здатних ефективно реагувати на виклики та забезпечувати сталий розвиток організації в майбутньому.

Список використаних джерел:

1. Альошина О. III на роботі та HR процеси: як звикнути, навчитись та адаптувати працівників. *Fillin*. URL: <https://fillin.ua/stati/ai-na-roboti-ta-hr-protsesi-yak-zviknuti-navchitis-ta-adaptuvati-pratsivnikiv/>
2. Гончаренко К. Помічники в смартфоні: 3 розповіді про досвід використання HR-ботів. *Budni*. URL: <https://budni.robota.ua/recruiting/pomichniki-v-smartfoni-3-rozpovidi-pro-dosvid-vikoristannya-hr-botiv>
3. Жуковська В. М., Миколайчук І. П., Марняло А. М., Шома М. С. Рекрутмент як технологія ефективного залучення й онбордингу персоналу. *Економіка. Менеджмент і маркетинг. БІЗНЕСІНФОРМ*. 2021. № 12. С. 257-262. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2021-12_0-pages-257_262.pdf
4. Приклади гейміфікації в HR: 5 успішних кейсів. *PeopleForce*. URL: <https://peopleforce.io/uk/blog/pryklady-geimifikatsii-v-hr>
5. Що таке ATS та навіщо вона вам: розповідаємо все про системи для рекрутингу. *HURMA*. URL: <https://hurma.work/blog/ats-recruiting-system/>