методи управління, мають більш високі показники ефективності, задоволеності працівників та здатності до адаптації до змін в оточенні. Такі підприємства стають більш конкурентоспроможними та здатними до досягнення стратегічних цілей в умовах постійних змін на ринку. Отже, вивчення впливу соціально-психологічних методів на корпоративну культуру та результативність підприємства підтверджує важливість врахування психологічних аспектів в управлінській діяльності. Застосування цих методів допомагає підприємствам створювати здорове та продуктивне робоче середовище, що сприяє досягненню успіху та стабільності у сучасному бізнес-середовищі.

Список літератури

1. М. Д. Прищак О. Й. Лесько. Психологія управління працею як структурний елемент системи управління в організації. Психологія управління в організації : навч. посіб. Вінниця, 2016. С. 19–24.
2. Амосов О.Ю Головко В.О. Формування моделі керування ефективністю діяльності підприємства. Проблеми економіки. 2012. С. 116–120.
3. Бойда С. В. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом підприємств у нестабільних зовнішніх умовах. Економіка та суспільство. 2022. № 46.
4. М. Н. Єнін. Мейо, джордж елтон. Велика українська енциклопедія. URL: https://vue.gov.ua/Мейо,_Джордж_Елтон.
5. Холодницька А., Бондар А. Формування та становлення методів управління в науковій та адміністративній школі менеджменту. Сіверянський літопис. 82-ге вид. Чернігів, 2007. С. 1–5.
6. Шляхи удосконалення системи психологічних методів управління як фактор підвищення ефективності діяльності підприємства. Вплив психологічних методів управління на ефективність діяльності підприємства : навч. посіб. Тернопіль. С. 21–29.

УДК 330

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО HR-МЕНЕДЖМЕНТУ

О. Поповкіна, група ЕН 23 мб-1
Науковий керівник: ***Т. Рябоволик,*** канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

В сучасному світі інновації стають каталізатором розвитку у всіх сферах, включаючи HR-менеджмент. Інноваційні підходи не лише забезпечують ефективне функціонування організації, але й сприяють їхній конкурентоспроможності на ринку праці. Вони охоплюють широкий спектр стратегій, методів та інструментів, які спрямовані на покращення робочих процесів, залучення та розвиток хороших працівників. Прикладом інноваційних підходів може слугувати застосування новітніх технологій у відборі та навчанні працівників, розвиток гнучких та адаптивних систем управління, тощо.

HR-інновації – це розробка та впровадження новітніх технологій та підходів до управління людськими ресурсами. Дані інновації можуть виражатись у різних формах та включати різні методи.

Одним із прикладів можна навести інструменти рекрутингу на основі штучного інтелекту. Даний інструмент допомагає HR-менеджеру знайти найкращих кандидатів, відправити їм лист, призначити співбесіду та аналізувати професійні навички працівника [1]. Перевагами даного інструменту можуть виступати наступні:

- швидкість відбору та фільтрування кандидатів, що забезпечує ефективність відбору;
- зосередження на кваліфікації, а не особистісних упередженнях, тобто відсутність дискримінації;
- глибокий аналіз таланту та зосередження на потребах ринку праці.

Але у даного інструменту є свої недоліки:

- нерозвинена система для звітності та репортингу;
- інтеграція не з усіма системами.

Іншим прикладом можна навести цифрову адаптацію співробітника, для того щоб допомогти новим працівникам у перші робочі дні. Це може включати в собі автоматизацію адміністративних завдань, надсилання електронних листів, навчання співробітників, тощо. Для того щоб допомогти новим працівникам, можна запровадити платформу цифрового впровадження. Дана платформа дозволяє створювати персоналізовані списки справ, підказки, планувати робочі процеси для забезпечення ефективного навчання [2]. Перевагами цифрового процесу адаптації працівників виступають наступні:

- гнучка та зручна схема для працівників які працюють онлайн;
- дотримання вимог до безпеки даних;
- автоматизація процесів, що дає змогу зекономити час та енергію, а також зменшує витрати, пов`язані з адаптацією працівників;
- впорядкування матеріалів та досконале керування ними.

Наступним прикладом є автоматизоване управління кадровими даними. Воно дозволяє відстежувати інформацію, збирати її, організовувати та перевіряти дані. Можна впорядковувати дані про співробітників та відстежувати прогрес навчання. Дана технологія також може бути використана для збору кадрової аналітики та її аналізу, отримання достовірної інформації. Оскільки дані системи створюють звітність про ключові показники, такі як плинність кадрів, рівень утримання, це дозволяє зосередитись на прийнятті рішень на основі даної інформації [3].

Креативним прикладом є геймифіковане навчання, яке передбачає творчі ініціативи. Введення ігрових елементів у навчальні програми та роботу працівників допомагає зробити навчання більш цікавим. Можна запровадити значки та нагороди, які працівники будуть отримувати за проходження певного модуля або виконання конкретної роботи. Елементи соціальної взаємодії заохочують працівників до командної роботи для досягнення цілей компанії [3].

Створення чат-ботів може допомогти співробітникам вирішити їхні проблеми. До прикладу чат-бот буде відповідати на їхні запитання. Вони є корисними оскільки працюють цілодобово, для того щоб співробітники мало миттєвий доступ до важливої інформації. Окрім цього, в чат-бот можна влаштувати системи штучного інтелекту, який буде спеціалізуватись на конкретному напрямку [3].

Різноманітні інновації в HR-менеджменті відкривають нові можливості для ефективного управління персоналом. Вони дозволяють зберігати та аналізувати великі обсяги даних, підвищуючи ефективність навчання та забезпечуючи безперервність бізнес-процесів. Однак їх успішна реалізація вимагає уваги до деталей та адаптації до конкретних умов організації. Реалізація інновацій у сфері HR може стати каталізатором подальшого розвитку бізнесу та підвищення його конкурентоспроможності.

Список літератури

1. IT-рекрутинг та ШІ: огляд 6 інструментів та їхнього впливу на сьогодення URL: https://dou.ua/forums/topic/42988/ (дата звернення: 24.04.2024)
2. Набір цифрових засобів для адаптації співробітників: що таке цифровий процес адаптації співробітників? URL: https://experience.dropbox.com/uk-ua/resources/digital-onboarding-process (дата звернення: 24.04.2024)
3. Top 10 Examples Of Successful HR Innovation in 2024 URL: https://whatfix.com/blog/hr-innovation/ (дата звернення: 24.04.2024)