

УДК 005.953.2:005.342

DOI: 10.31891/2307-5740-2018-264-6(1)-159-162

ГЕЛЬМАН В. М.

Запорізький національний університет

ІННОВАЦІЇ В HR: ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕНДЕНЦІЙ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИМИ КОМПАНІЯМИ

У статті акцентовано увагу на розвитку сфери HR, ролі інновацій в управлінні кадровим ресурсом. В умовах розвитку цифрових технологій можна відмітити розвиток програмних продуктів в сфері HR і помітний значний прогрес у реалізації функцій, необхідних фахівцям із персоналу. В контексті досліджуваної теми наведено поняття інновацій, зокрема інновацій в HR. Розглянуто приклади інновацій в HR, що відображають сучасні тенденції в сфері HR. Володіючи інформацією щодо тенденцій розвитку сфери HR та впроваджуючи інноваційні HR-технології, у компанії з'являється можливість своєчасно приймати важливі рішення, забезпечити високу ефективність, бути серед компаній-лідерів.

Ключові слова: інновації, інновації в HR, HR-технології.

HELMAN V.

Zaporizhzhia National University

INNOVATIONS IN HR: A STUDY OF TRENDS AND PROSPECTS TO EXPLOIT TODAY COMPANIES

The purpose of the article is to study the theoretical, methodological and practical aspects of human resource management based on innovation, to identify current trends in the field of HR, to present the benefits of innovation by modern companies, in particular in HR. The article focuses the attention on the trends in HR, the role of innovation in human resource management. In the context of the development of digital technologies can be noted the development of software products in HR and noticeable significant progress in the implementation of functions required by HR professionals. The article presents statistics on the survey of managers of large companies from different sectors of the economy and around the world in relation to the innovations and the radical changes caused by digital technologies. In the context of the topic the concept of «innovation» and «innovation in HR». Examples current trends in HR are given in the article. The following Innovations in HR are considered: the mass transition from «automation» to «efficiency»; the growing popularity of cloud solutions for HR; continuous improvement of activities; the dominance of tools of involvement and analysis; corporate training: reboot; the market of recruitment systems: the fountain of innovation; explosive growth of the market of quality of life management systems; growing market of People analytics; intelligent self-service tools; the role of human resource as an innovator, etc. It is noted that innovative technologies do not always take root over time and prove their value. Examples of erroneous ideas in HR can be observed at both global and local levels. Companies have the opportunity to make important decisions in a timely manner, to ensure high efficiency, to be leading in market: this is all thanks to information about the trends in HR and the use of innovative HR-technologies in human resource management.

Key words: innovations, innovations in HR, HR-technologies.

Вступ. Інновації вже давно визнані джерелом конкурентних переваг. Нові технології дозволяють працівникам отримувати набагато більший результат з меншими затратами [1, с. 26]. Сфера HR не є виключенням: HR інновації дозволяють компаніям забезпечити вищу ефективність [2]. Так, в умовах розвитку цифрових технологій можна відмітити розвиток програмних продуктів в сфері HR і помітний значний прогрес у реалізації функцій, необхідних фахівцям із персоналу. З'явилися функції для автоматизації підбору персоналу, оцінки (включаючи оцінку за компетенціями), навчання і розвитку. Помітно краще пропрацювали компенсації і пільги, в деяких продуктах з'явилась взаємодія з робочими сайтами. Серед популярних на вітчизняному ринку програмних продуктів для сфери HR виступають програма Staff Manager компанії «Мейнстрім»; «1С:Підприємство 8. Зарплата і управління персоналом для України» компанії «АВВУ Україна»; «Парус-Персонал» компанії «Парус»; «E-Staff, WebTutor» компанії «Колорис»; програма «БОС-Кадровик» компанії «Інком» [3].

Згідно сучасних досліджень, керівники великих компаній із різних галузей економіки та різних країн світу оптимістично ставляться до радикальних змін, спричинених цифровими технологіями. Переважна більшість (95%) вбачає у технологічному прориві більше можливостей, ніж загроз. Багато хто прагне скористатися конкурентними перевагами і зайняти лідерські позиції. Більше половини керівників компаній (54%) активно впроваджують проривні ініціативи у секторі, в якому вони працюють, замість того щоб чекати, коли такі ініціативи будуть впроваджені їхніми конкурентами. Щоб виграти цифрову гонку, керівники компаній беруть на себе особисту відповідальність за проведення цифрових перетворень. Вони визнають могутню силу даних для персоналізації споживчого досвіду, хоча лише 23% заявляють, що зараз вони перевершують очікування клієнтів. Вони широко використовують аналоги штучного інтелекту (ШІ) та системи інтернет-управління (Internet of Things), щоб реорганізувати свій бізнес. Вони беруть на себе як особисте зобов'язання захищати дані та завойовувати довіру суспільства. І оскільки автоматизація та ШІ змінюють конфігурацію трудових ресурсів, керівники вирішують, як підготувати своїх працівників до епохи інтелектуальних машин [1, с.20]. Крім здійснення цифрових перетворень і захисту даних клієнтів керівники також змінюють конфігурацію своїх трудових ресурсів з метою забезпечення майбутньої спільної праці розумних машин і висококваліфікованих працівників [1, с.26].

Глобальне опитування компанією KPMG у 2018 році керівників великих компаній із різних галузей економіки щодо впровадження інновацій, спричинених цифровими технологіями, показало, що в Україні 78% керівників вважають, що в період найближчих трьох років їм необхідно вдосконалити процеси впровадження інновацій та підвищити ефективність роботи [4, с.4].

В наукових дослідженнях основну увагу науковців зосереджено на технологічних (продукт, послуга, процес) інноваціях [5–8] порівняно з невеликою увагою, що приділяється нетехнологічним інноваціям, таким як HR інновації [2; 3; 9–12]. Існують певні особливості розробки, впровадження і реалізації технологічних і нетехнологічних інновацій, зокрема особливого дослідження потребують інновації в області HR.

Мета статті полягає у дослідженні теоретико-методичних та практичних аспектів управління кадровим ресурсом на засадах інновацій, виявленні сучасних тенденцій в сфері HR, представленні переваг впровадження інновацій сучасними компаніями, зокрема в сфері HR.

Експериментальні дослідження. Інновації можна визначити як використання нових ідей, які є основою створення нового продукту, процесу або послуги [7]. Інновація – це виробництво або реалізація креативної /творчої ідеї. Якщо є ідеї, але над ними не здійснюються певні дії, то необхідно говорити про винахідливість, а не про креативність [12]. Інновації, крім продуктів і послуг, також включають нові процеси, нові бізнес-системи і нові методи управління, які здійснюють значний вплив на продуктивність і зростання. Інновації також означають використання нових технологій і нестандартного мислення для генерування нових цінностей і привнесення значних змін у суспільстві [7].

Інновації в HR – це такі підходи до управління персоналом, які ґрунтуються на даних і новітніх дослідженнях і дозволяють створити для кращих умов продуктивне і доброзичливе середовище для творчої самореалізації, а для компанії – підтримувати динаміку зростання і розвитку. А головне – інновації в управлінні персоналом пов'язані з новим способом мислення і новими уявленнями про працю, роботу і продуктивність [11]. Інновації в HR є такими, що поступово поліпшують старі HR-технології; кардинально змінюють, знецінюють і витісняють старі HR-технології.

До інновацій в HR можна віднести: масовий перехід від «автоматизації» до «ефективності»; зростання популярності хмарних рішень для HR; безперервне вдосконалення діяльності; домінування інструментів залучення та аналізу; корпоративне навчання: перезавантаження; ринок систем рекрутингу: фонтан інновацій; вибухове зростання ринку систем управління якістю життя; дорослішання ринку People analytics; інтелектуальні засоби самообслуговування; роль кадрового ресурсу (HR) як інноватора тощо [9; 13]. Розглянемо детальніше перелічені інновації в HR.

Масовий перехід від «автоматизації» до «ефективності». Засоби автоматизації рутинних процедур, що дозволяють заощадити час працівників, стають обов'язковим інструментом кадровика. Для гнучких, розділених на команди компаній ключовою темою стають сервіси, спрямовані на підвищення ефективності роботи фахівців.

Зростання популярності хмарних рішень для HR. Хмарні рішення для управління бізнесом стають все більш популярними. Серед іншого, зростає і ринок хмарних рішень для систем управління HR (HRMS). Втім, реальний досвід показує, що впровадження хмарних рішень на великих підприємствах займає певний час. Усвідомлюючи важливість вибору системи, компанії відкладають прийняття остаточного рішення, побоюючись вибрати «не ту технологію». Сьогодні хмарні рішення для управління кадрами і зарплатою вже досить зрілі, тому фокус у прийнятті рішень повинен зміщуватися від вибору технології до вибору систем, здатних підвищити ефективність роботи працівників. Прогнозується, що ІТ-система управління бізнесом буде представляти набір інтегрованих між собою хмарних сервісів. Успішність вибору системи буде визначатися тим, наскільки ефективно працівники виконують свої функції.

Безперервне вдосконалення діяльності. Практика показала, що Continuous Performance Management (CPM) реально працює, і з його допомогою можна покращити менеджмент. Мова йде про побудову нового безперервного процесу постановки цілей, коучингу, оцінки досягнутих результатів і формування фідбек на їх основі. Не зменшуючи беззаперечний успіх постачальників хмарних рішень для цілей управління HR, прогнозується, що в майбутньому зростатиме попит на постачальників рішень CPM.

Домінування інструментів залучення та аналізу. Кілька років тому ринок інструментів залучення перебував у стані сну. Сьогодні на цьому ринку спостерігається динаміка в сегментах отримання відгуків в реальному часі, програм аналізу переваг, а також засобів аналізу організаційної мережі (organizational network analysis — ONA). Завдяки вибуховому зростанню систем збору відгуків працівників з'явився великий вибір сайтів, на яких можна залишити відгук про свого роботодавця. Настає ера прозорості зарплат, коли завдяки краудсорсинговим інструментам і засобам бенчмаркінгу будь-який бажаючий за лічені хвилини може з'ясувати вартість своїх професійних навичок.

Корпоративне навчання: перезавантаження. Сьогодні з'явилося нове покоління засобів корпоративного навчання і компанії швидко здійснюють впровадження цих платформ. Нові системи навчання включають засоби штучного інтелекту, за допомогою яких сервіси навчання надають співробітникам індивідуальні рекомендації щодо вибору найкращих програм навчання. Прогнозується, що ці системи ставатимуть більш розвинутими, а їх рекомендації – більш точними.

Ринок систем рекрутингу: фонтан інновацій. Ринок систем рекрутингу – один з найбільших сегментів у сфері HR. Щороку компанії витрачають на рекрутинг мільярди доларів, а війна за залучання й утримання кращих талантів тільки розгорається. Значна частина завдань рекрутингу вже автоматизована (наприклад, за допомогою чат-ботів), класичні ATS-системи містять все більше елементів автоматизації і навіть називаються тепер по-іншому: recruitment management systems – система управління рекрутингом. Ця частина ринку залишається найбільш динамічною та інноваційною, в цих рішеннях використовуються практично всі найновіші напрацювання. При цьому ринок неймовірно активний – у світі реєструється рекордно низький рівень безробіття, і «боротьба» за таланти вимагає все більш досконалих інструментів рекрутингу.

Вибухове зростання ринку систем управління якістю життя. Варто відзначити, що людству потрібні не тільки інструменти підвищення ефективності праці – сьогодні вони виступають важливим трендом. Інструментарій майбутнього забезпечуватиме збір і використання даних для підвищення якості життя (wellbeing) – програмні сервіси для рекомендацій вибору фізичного навантаження, сну і харчування стануть трендом у віддаленому майбутньому.

Дорослішання ринку People analytics. Одним з переваг більш широкого використання технологій є збір даних між організаціями. В даний час аналітика великих даних (big data analytics) використовуються для вдосконалення робочих процесів і бізнес-операцій, а також забезпечення прогнозової звітності з праці. HR-відділи можуть використовувати аналітику великих даних для декількох потреб, включаючи набір, утримання, навчання й управління ефективністю. Стосовно дорослішання ринку People analytics, то, наприклад, консалтингова компанія Deloitte анонсувала випуск нової моделі для аналізу big data. У зв'язку з цим компанія передбачає істотне зміщення акцентів від аналітики до побудови IT-інфраструктури для збору big data про працівників на роботі. Ці нові дані і стануть джерелом даних глибокого дослідження та аналізу. Дані про працівників компанії такі ж цінні, як і дані про клієнтів, адже знайти, переманити й утримати працівників стає важче і дорожче, а потреба в кваліфікованих працівниках лише зростає.

Інтелектуальні засоби самообслуговування. В сучасних умовах експерти вважають, що найбільш перспективним є швидко зростаючий сегмент систем самообслуговування, платформ розвитку працівників. За допомогою моделей самообслуговування, заснованих на технологічних платформах, компанії можуть надавати працівникам більше контролю над їх перевагами, компенсаціями і робочими завданнями з точки зору HR. Це системи, що швидко розвиваються, включають управління документообігом, засоби комунікації працівників, інтегрований хелп-деск. Сучасна система самообслуговування виконує роль центру обслуговування працівників, займаючи місце між кінцевими додатками для працівників і back-end. Це дає час HR-працівникам зосередитися на інших важливих завданнях, і вони мають можливість керувати своїми потребами, коли і як бажають.

HR як інноватор. Працівники відділів кадрів звикли, що технологічні компанії винаходять для них нові інструменти. Сьогодні самі HR повинні ставати інноваторами – експериментувати з новими моделями вимірювання ефективності роботи працівників, з новими стратегіями навчання персоналу, з новими техніками рекрутингу тощо. Команди HR повинні виходити на ринок в пошуку розробників, готових створити для них необхідні інструменти управління.

В свою чергу, не завжди інноваційні технології приживаються з плином часу і доводять свою цінність. Приклади помилкових ідей в HR можна спостерігати як на глобальному, так і на локальному рівнях. Сюди можна віднести переговорні поєдинки, спіральну динаміку, піраміду потреб Маслоу, яка науково не доведена, теорію X і Y Макгрегора (не плутати з теорією поколінь), корисність стрес-інтерв'ю практики особистісного зростання для працівників як відображення проекції власника про те, як потрібно розвиватися тощо [11].

Висновки. Важливість ролі HR інновацій в управлінні кадровим ресурсом не викликає сумнівів. Кадровий ресурс вважається найбільш цінним активом сучасних компаній, тому HR-технології сьогодні активно входять в «життя» сучасних вітчизняних і зарубіжних компаній.

Ринок HR сьогодні дуже динамічний, і має тенденції до зростання. Володіючи інформацією щодо тенденцій розвитку інновацій в сфері HR, у компаній з'являється можливість своєчасно прийняти важливі рішення і опинитися в числі компаній-лідерів.

Література

1. Четверте щорічне глобальне дослідження KPMG «Виклики, що зростають» (повна версія) [Електронний ресурс] // KPMG 2018 Global CEO Outlook. – 2018. – 36 с. – Режим доступу : <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ua/pdf/2018/07/CEO-Outlook-2018-ua-v2.pdf>
2. Amarakoon U., Weerawardena J. and Verreyne M. Competitive Advantage through HR Innovation [Electronic resource] // The European Business review (September - October 2013). – 2003. – P. 70–72. – Mode of access : <http://www.europeanbusinessreview.com/competitive-advantage-through-hr-innovation/>
3. Пучкова С. І. Інновації у практиці управління персоналом на сучасних підприємствах / С. І. Пучкова // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. пр. / ред. М. І. Зверяков ; Одеський держ. екон. ун-т. – Одеса, 2008. – Вип. 34. – С. 140–147.
4. Четверте щорічне глобальне дослідження KPMG «Виклики, що зростають. Погляд керівників в Україні 2018» (скорочена версія) [Електронний ресурс] // KPMG 2018 Global CEO Outlook. – 2018. – 12 с. – Режим доступу : <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ua/pdf/2018/07/Business-Leaders-2018-ua-v2.pdf> c.4
5. Christensen C.M. The innovator's dilemma. When new technologies cause great firms to fail. Harvard Business School Press, Boston 1997. 252 p. [Electronic resource]. – Mode of access : https://openlibrary.org/books/OL973965M/The_innovator%27s_dilemma

6. Kalbach J. Clarifying Innovation: Four Zones of Innovation. 2012 [Electronic resource]. – Mode of access : <https://experiencinginformation.com/2012/06/03/clarifying-innovation-four-zones-of-innovation/>
7. Shukla A. What is Innovation? Why Innovation is important? [Electronic resource]. – Mode of access : <https://www.paggu.com/getting-into-roots/what-is-innovation-why-innovation-is-important/>
8. Мальцева С.В. Инновационный менеджмент : учебник для академического бакалавриата / С. В. Мальцева ; отв. ред. С. В. Мальцева. – М. : Издательство Юрайт, 2015. – 527 с.
9. Десятка прорывных HR-технологий 2018 [Electronic resource]. – Mode of access : <https://clobbi.com/ru/blog/hr-recruitment-2018/>
10. Sheedy C. What does HR innovation look like? [Electronic resource]. – Mode of access : <https://insightsresources.seek.com.au/hr-innovation-look-like>
11. Инновации в HR. Интервью с Екатериной Водопьян. 2018 [Electronic resource]. – Mode of access : <https://hype.ru/superjob/innovacii-v-hr-intervyu-s-ekaterinoy-vodopyan-xelzh0no>
12. Quotes: Creativity and Innovation in the Workplace. 2015 [Electronic resource]. – Mode of access : <https://youearnedit.com/blog/quotes-creativity-and-innovation-in-the-workplace/>
13. Top 10 Disruptive HR Technology Trends for 2019 [Electronic resource]. – Mode of access : <https://hackinghr.io/blog/top-10-disruptive-hr-technology-trends-for-2019/>

References

1. Четверте shchorichne hlobalne doslidzhennia KPMG «Vykylyky, shcho zrostaui» (povna versiia) [Elektronnyi resurs] // KPMG 2018 Global CEO Outlook. – 2018. – 36 s. – Rezhym dostupu : <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ua/pdf/2018/07/CEO-Outlook-2018-ua-v2.pdf>
2. Amarakoon U., Weerawardena J. and Verreynne M. Competitive Advantage through HR Innovation [Electronic resource] // The European Business review (September - October 2013). – 2003. – P. 70–72. – Mode of access : <http://www.europeanbusinessreview.com/competitive-advantage-through-hr-innovation/>
3. Puchkova S. I. Innovatsii u praktytis upravlinnia personalom na suchasnykh pidpriemstvakh / S. I. Puchkova // Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen : zb. nauk. pr. / red. M.I. Zvieriakov ; Odeskyi derzh. ekon. un-t. – Odesa, 2008. – Vyp. 34. – S. 140–147.
4. Четверте shchorichne hlobalne doslidzhennia KPMG «Vykylyky, shcho zrostaui. Pohliad kerivnykiv v Ukraini 2018» (skorochna versiia) [Elektronnyi resurs] // KPMG 2018 Global CEO Outlook. – 2018. – 12 c. – Rezhym dostupu : <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ua/pdf/2018/07/Business-Leaders-2018-ua-v2.pdf> c.4
5. Christensen C.M. The innovators dilemma. When new technologies cause great firms to fail. Harvard Business School Press, Boston 1997. 252 p. [Electronic resource]. – Mode of access : https://openlibrary.org/books/OL973965M/The_innovator%27s_dilemma
6. Kalbach J. Clarifying Innovation: Four Zones of Innovation. 2012 [Electronic resource]. – Mode of access : <https://experiencinginformation.com/2012/06/03/clarifying-innovation-four-zones-of-innovation/>
7. Shukla A. What is Innovation? Why Innovation is important? [Electronic resource]. – Mode of access : <https://www.paggu.com/getting-into-roots/what-is-innovation-why-innovation-is-important/>
8. Mal'ceva S.V. Innovacionnyj menedzhment : uchebnik dlja akademicheskogo bakalavriata / S. V. Mal'ceva ; отв. red. S.V. Mal'ceva. – М. : Izdatel'stvo Jurajt, 2015. – 527 s.
9. Desyatka proryvnyh HR-tehnologij 2018 [Electronic resource]. – Mode of access : <https://clobbi.com/ru/blog/hr-recruitment-2018/>
10. Sheedy C. What does HR innovation look like? [Electronic resource]. – Mode of access : <https://insightsresources.seek.com.au/hr-innovation-look-like>
11. Innovacii v HR. Interv'ju s Ekaterinoy Vodop'jan. 2018 [Electronic resource]. – Mode of access : <https://hype.ru/superjob/innovacii-v-hr-intervyu-s-ekaterinoy-vodopyan-xelzh0no>
12. Quotes: Creativity and Innovation in the Workplace. 2015 [Electronic resource]. – Mode of access : <https://youearnedit.com/blog/quotes-creativity-and-innovation-in-the-workplace/>
13. Top 10 Disruptive HR Technology Trends for 2019 [Electronic resource]. – Mode of access : <https://hackinghr.io/blog/top-10-disruptive-hr-technology-trends-for-2019/>

Рецензія / Peer review : 19.10.2018 Надрукована / Printed : 03.12.2018

Рецензент: д. е. н., проф. Череп А. В.