

UDC 005.95
DOI: 10.24025/2306-4420.75(2).2025.334234

JEL Classification Code: M12
Article's History:
Received: 21.03.2025; Revised: 27.03.2025; Accepted: 07.04.2025.

Mykhailo Vedernikov*

Doctor of Economic Sciences, Professor
Khmelnyskyi National University
29000, 11 Instytutska St., Khmelnytskyi, Ukraine
<https://orcid.org/0000-0002-9850-3575>

Oksana Chernushkina

PhD, Associate Professor
Khmelnyskyi National University
29000, 11 Instytutska St., Khmelnytskyi, Ukraine
<https://orcid.org/0000-0002-7253-0284>

Lesia Volianska-Savchuk

PhD, Associate Professor
Khmelnyskyi National University
29000, 11 Instytutska St., Khmelnytskyi, Ukraine
<https://orcid.org/0000-0002-4043-9312>

Katerina Vovkotrub

Master of Economics in the specialisation "HR Engineering in Business Economics"
Khmelnyskyi National University
29000, 11 Instytutska St., Khmelnytskyi, Ukraine
<https://orcid.org/0009-0008-9882-6412>

**Digital transformations of HR processes
as a component of strategic development
of organisations**

Abstract. At a time when efforts to improve manufacturing productivity are approaching the limits of their capabilities, organisations are increasingly focusing on their employees and improving HR processes. An effective HR engineering system is a key success factor and ensures strategic competitiveness of a modern organisation. Digital transformation of the business environment, the introduction of digital technologies in the HR sphere is a requirement of the time and makes it possible to optimise business processes of organisations in modern business conditions. *The purpose of the study* was to improve theoretical and methodological approaches and develop practical recommendations for building an HR engineering system based on the use of digital tools for the digitalisation of HR processes, the implementation of which ensures the strengthening of competitive advantages of the organisation under modern conditions. HR processes in the organization are *the object* of research. *The tasks* of the study are to provide a characteristic of the main HR processes in the HR engineering system of a modern organisation; to substantiate the possibility of using digital tools for the digitalisation of HR processes; to research the current state of the use of digital technologies in the HR engineering system of Ukrainian and international companies; to develop digital tools for the digitalisation of basic HR

*Corresponding author



processes in the HR engineering system; to identify opportunities for further research and development of digital technologies in the field of HR engineering. Publications devoted to the study of digital transformations in the field of HR engineering and theoretical methods in the processing of scientific publications related to the digitalisation of elements of the HR engineering system; the method of observation in the study of specific cases of the implementation of digital tools in the practice of domestic and foreign enterprises; the method of analysis in the study of the latest technologies and solutions offered on the HR technology market; the method of logical generalisation in the substantiation of digital tools for the digitalisation of HR processes in modern organisations were *the methodological basis* of the study. According to *the results of the study*, theoretical and methodological principles of the digitalisation of elements of the HR engineering system were deepened. *The scope of application* of the research results is related to the use of digital tools in HR processes in modern organisations. The research results will allow using the developed digital tools in the practice of modern organisations in order to improve the efficiency of the HR engineering system

Keywords: HR processes, digitalisation, HR engineering, digital tools, digital technologies, artificial intelligence, chatbot

Михайло Ведерніков

Доктор економічних наук, професор
Хмельницький національний університет
29000, вул. Інститутська, 11, м. Хмельницький, Україна
<https://orcid.org/0000-0002-9850-3575>

Оксана Чернушкіна

Кандидат економічних наук, доцент
Хмельницький національний університет
29000, вул. Інститутська, 11, м. Хмельницький, Україна
<https://orcid.org/0000-0002-7253-0284>

Леся Волянська-Савчук

Кандидат економічних наук, доцент
Хмельницький національний університет
29000, вул. Інститутська, 11, м. Хмельницький, Україна
<https://orcid.org/0000-0002-4043-9312>

Катерина Вовкотруб

Магістр з економіки за ОПП «HR-інжиніринг у бізнес-економіці»
Хмельницький національний університет
29000, вул. Інститутська, 11, м. Хмельницький, Україна
<https://orcid.org/0009-0008-9882-6412>

Цифрові трансформації HR-процесів як складова стратегічного розвитку організацій

Анотація. У період, коли зусилля щодо підвищення продуктивності виробництва наближаються до межі своїх можливостей, організації все більше приділяють увагу своїм співробітникам та удосконаленню HR-процесів. Ефективна система HR-інжинірингу є ключовим фактором успіху та забезпечує стратегічну конкурентоспроможність сучасної організації. Цифрова трансформація бізнес-середовища, запровадження диджитал-технологій в HR-сфері є вимогою часу та дозволяє оптимізувати бізнес-процеси організацій в сучасних умовах господарювання. *Метою*

дослідження є вдосконалення теоретико-методичних підходів і розробка практичних рекомендацій щодо побудови системи HR-інжинірингу на засадах використання диджитал-інструментів для цифровізації HR-процесів, реалізація якої забезпечує посилення конкурентних переваг організації за сучасних умов. *Об'єктом дослідження* виступають HR-процеси в організації. *Завдання дослідження* полягають у: наданні характеристики основних HR-процесів у системі HR-інжинірингу сучасної організації; обґрунтуванні можливості застосування диджитал-інструментів для цифровізації HR-процесів; дослідженні поточного стану використання диджитал-технологій у системі HR-інжинірингу українських та міжнародних компаній; розробленні диджитал-інструментів для цифровізації основних HR-процесів у системі HR-інжинірингу; визначенні можливості для подальших досліджень та розвитку диджитал-технологій у сфері HR-інжинірингу. *Методологічною основою дослідження* виступили публікації, присвячені дослідженню цифрових трансформацій у сфері HR-інжинірингу та теоретичні методи в опрацюванні наукових публікацій, що стосуються цифровізації елементів системи HR-інжинірингу; метод спостереження у вивченні конкретних випадків впровадження диджитал-інструментів у практику вітчизняних та зарубіжних підприємств; метод аналізу у дослідженні новітніх технологій та рішень, що пропонуються на ринку HR-технологій; метод логічного узагальнення в обґрунтуванні диджитал-інструментів для цифровізації HR-процесів в сучасних організаціях. *За результатами дослідження* поглиблено теоретико-методичні засади цифровізації елементів системи HR-інжинірингу. *Сфера застосування* результатів дослідження пов'язана із застосуванням диджитал-інструментів у HR-процесах у сучасних організаціях. Результати дослідження дозволять використовувати розроблені диджитал-інструменти у практиці діяльності сучасних організацій задля підвищення ефективності системи HR-інжинірингу.

Ключові слова: HR-процеси, цифровізація, HR-інжиніринг, диджитал-інструменти, диджитал-технології, штучний інтелект, чат-бот.

Вступ

Цифровізація стала ключовим чинником трансформації бізнес-середовища, що безпосередньо вплинуло на всі функціональні підсистеми організацій, зокрема й на систему HR-інжинірингу. Цифрова трансформація HR-процесів є не лише відповіддю на техногенні виклики, а й інструментом стратегічного розвитку, спрямованим на підвищення ефективності управління HR.

В умовах постійних змін, інтенсивної цифровізації та швидкого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій HR-департаменти стикаються з необхідністю впровадження інноваційних цифрових рішень. Ці рішення пов'язані з автоматизацією рутинних функцій, підвищенням ефективності процесів найму, вдосконаленням комунікаційних механізмів, а також формуванням якісної аналітичної бази для прийняття управлінських рішень.

Використання цифрових технологій обумовлює стратегічну роль HR-інжинірингу. Завдяки цифровим трансформаціям зростає якість управлінських рішень, підвищується рівень залученості персоналу, забезпечується персоніфікований підхід до розвитку HR.

Цифрова трансформація HR-процесів постає як ключова передумова адаптації організацій до нових викликів цифрової економіки, фактор підвищення конкурентоспроможності, ефективного стратегічного планування та стійкого організаційного розвитку.

Огляд літератури

Дослідженням аспектів цифровізації процесів HR-інжинірингу присвячено низку публікацій. Важливий внесок у дослідження цієї проблематики зробили такі науковці: Г. В. Бей, І. О. Варіс, О. В. Грідін, Н. С. Данилевич, О. І. Кравчук, С. І. Олешкевич, Ю. Л. Орел, С. Г. Рудакова, Г. В. Середа, І. М. Сочинська-Сибірцева, Л. В. Щетініна та інші. Попри

вагомий науковий доробок, окремі аспекти цієї проблематики й досі залишаються маловивченими. Зокрема додаткового дослідження потребують практичні аспекти впровадження цифрових інструментів у систему HR-інжинірингу, розробка моделей ефективної інтеграції диджитал-технологій у діяльність сучасних організацій, а також адаптація персоналу до застосування диджитал-інструментів та формування цифрової культури в організаціях.

Метою роботи є вдосконалення теоретико-методичних підходів та розробка практичних рекомендацій щодо побудови системи HR-інжинірингу на засадах використання диджитал-інструментів для цифровізації HR-процесів, реалізація якої забезпечує посилення конкурентних переваг організації за сучасних умов.

Наукова новизна роботи полягає у поглибленні теоретико-методичних засад цифровізації елементів системи HR-інжинірингу та застосування диджитал-інструментів у HR-процесах, використання яких дозволить підвищити ефективність та адаптивні можливості цієї системи в сучасних організаціях. Застосовано багатофункціональний чат-бот на базі штучного інтелекту ChatGPT для цифровізації такого HR-процесу, як сорсинг, зокрема для моделювання опису вакансії та структури вхідного інтерв'ю з кандидатом на посаду «SEO-specialist». Розроблено авторський чат-бот на основі конструктора від компанії Botpress, що дозволяє цифровізувати процеси внутрішнього HR-інжинірингу.

Матеріали та методи

В основу дослідження було покладено наукові публікації з питань цифрових трансформацій HR-інжинірингу та їх подальший аналіз з метою обґрунтування засад застосування диджитал-інструментів для цифровізації HR-процесів. Джерелами даних виступила, зокрема, інформація, розміщена на офіційних сайтах компаній, що дозволило дослідити найкращі практики. Для досягнення мети дослідження й реалізації поставлених завдань у роботі використано комплекс методів: теоретичні методи – для опрацювання наукових публікацій, що стосуються цифровізації елементів системи HR-інжинірингу; метод спостереження – для вивчення конкретних випадків впровадження диджитал-інструментів у практику вітчизняних та закордонних підприємств; метод аналізу – для дослідження новітніх технологій і рішень, що пропонуються на ринку HR-технологій; метод логічного узагальнення – для обґрунтування диджитал-інструментів для цифровізації HR-процесів в сучасних організаціях.

Результати та обговорення

Людські ресурси організації відіграють провідну роль в її успішності. Саме персонал є основою стратегічного потенціалу підприємства та впливає на його конкурентоспроможність. Методи підвищення ефективності, що спрямовані на покращення виробничих і фінансових показників, уже досягають межі своїх можливостей, тому подальший розвиток підприємства прямо залежатиме від ефективної системи HR-інжинірингу, що, в свою чергу, є невичерпним джерелом підвищення ефективності діяльності сучасної організації. Амбіції та прагнення до стрімкого зростання спонукають підприємства постійно розвиватися і трансформуватися у так звані Agile-організації – гнучкі та адаптивні підприємства.

У системі HR-інжинірингу організації доцільно виокремлювати основні HR-процеси, зокрема: планування рекрутингу, сорсинг, оцінку та відбір кандидатів, онбординг, розвиток та мотивацію співробітників, офбординг та створення корпоративної культури (рис. 1) (побудовано за (Що таке HR-процеси?, б.д.; Цуркан, 2023)).

HR-процеси в тому чи іншому вигляді існують на усіх підприємствах, незалежно від їх масштабу та типу.

1. Планування рекрутингу	Важливо чітко розуміти, на які позиції потрібно залучити нових фахівців, які є очікування та вимоги до потенційних кандидатів. Має бути чітке усвідомлення, хто саме потрібен, навіщо і що кожна зі сторін отримає від співпраці.
2. Сорсинг	Цей етап включає опис посади та ключових компетентностей, формування та розміщення вакансії, перегляд резюме та рекомендацій, спілкування з кандидатами і запрошення їх на вхідне інтерв'ю.
3. Оцінка та відбір кандидатів	Після збору базової інформації про кандидатів перевіряють її достовірність. Далі потрібно з'ясувати, чи відповідає кандидат посаді за своїми основними професійними характеристиками та особистими якостями. Для цього проводять вхідне інтерв'ю та скринінг тестування.
4. Онбординг	Нового співробітника знайомлять з правилами та політикою компанії, умовами праці, технікою безпеки, корпоративною культурою.
5. Розвиток та мотивація	Цей етап відповідає за апскейлінг та мотивацію команди. HR-фахівці пропонують співробітникам курси, тренінги та семінари для підвищення кваліфікації з майбутнім підвищенням заробітної плати або кар'єрним зростанням. Мотиваційний процес – це не завжди матеріальне стимулювання, часто моральні складові краще спонукають працівника до підвищення його продуктивності. Важливо знайти підхід до будь-якого працівника і знати, які методи мотивації застосовувати до того чи іншого співробітника.
6. Офбординг	Включає низку заходів щодо лояльного й екологічного виходу працівника з колективу.
7. Створення корпоративної культури	Корпоративна культура в колективі залежить від зовнішніх факторів та напряду, в якому рухається компанія, але не варто забувати про цінності працівників, їх потребу в особистісному розвитку та позитивній комунікації.

Рисунок 1. Характеристика основних HR-процесів у сучасній організації

Ідеальний приклад сучасної організації характеризується наявністю повного пакету HR-процесів, починаючи з планування потреб у персоналі, їх розвитку в штаті підприємства до офбордингу.

На підприємствах макро- та мезорівня масштаб дозволяє сформувати повноцінний HR-відділ, де за кожним HR-процесом закріплені відповідальні працівники. Це дає змогу якісно виконувати свої обов'язки та ефективно контролювати реалізацію кожного елементу системи HR-інжинірингу. Однак у мікроорганізаціях можливості утримувати таку кількість HR-фахівців немає, тому для того щоб впроваджувати всі необхідні HR-процеси, важливо цифровізувати інструменти, які перетворюють традиційні методи роботи на цифрові та автоматизовані, підвищуючи швидкість, покращуючи ефективність і якість бізнес-операцій.

Цифрова трансформація відіграє ключову роль у сучасному бізнес-середовищі, суттєво впливаючи на різноманітні аспекти функціонування організацій. Впровадження цифрових технологій сприяє автоматизації рутинних операцій, що забезпечує зростання продуктивності виробничих процесів та оптимізацію управлінських витрат. Застосування цифрових інструментів надає можливість оперативно акумулювати, обробляти та інтерпретувати великі масиви даних, що створює підґрунтя для прийняття більш виважених управлінських і стратегічних рішень.

Підприємства, які успішно впроваджують диджиталізацію, зазвичай мають конкурентну перевагу, оскільки швидше адаптуються до змін у ринкових умовах та забезпечують потреби сучасних споживачів (Гарбуз, М. О. та ін., 2023).

Актуальність дослідження нових інструментів цифровізації бізнес-процесів, зокрема і HR-процесів, зумовлена тим, що це безмежне поле для трансформації та вдосконалення бізнес-середовища. Сучасні технології диджиталізації всіх елементів системи HR-інжинірингу організації, впровадження інноваційних диджитал-інструментів для автоматизації HR-процесів дозволяють підвищувати ефективність роботи не лише HR-

фахівців, але й організації загалом. Тому, як правило, Agile-організації вкладають значну частину прибутків у розвиток бізнес-процесів на засадах цифрових технологій.

Найбільш поширеними серед цифрових технологій, які використовуються в HR-сфері та за допомогою яких цифровізуються HR-процеси, є штучний інтелект (ШІ), чат-боти, гейміфікація, доповнена (AR) та віртуальна (VR) реальності, мобільні додатки, хмарні сервіси та інструменти для HR-аналітики (рис. 2) (побудовано за (Орел & Смаглюк, 2023; Кравчук *та ін.*, 2021; Данилевич, Н. С. *та ін.*, 2020)).

Штучний інтелект (ШІ) Автоматизує процес залучення кандидатів, наприклад за допомогою розсилки та проведення вхідних відеоінтерв'ю. Інструменти ШІ сканують вираз обличчя кандидата, надаючи оцінку його особистісних характеристик
Чат-боти Автоматизують рекрутинг за допомогою текстового чату, що забезпечує зручну інтеграцію з різними сервісами та можливість багатозадачності. Їхні функції включають проведення інтерв'ю, відстежування подій і аналіз даних
Гейміфікація Використовує інтерактивність для покращення рекрутингу та оцінювання кандидатів. Впровадження ігрових методик через програмні продукти та веб-додатки на різних етапах набору персоналу
AR- та VR-реальності Розширюють можливості навчання та розвитку персоналу, сприяючи легшій адаптації нових працівників. Віртуальна реальність дозволяє створювати реальні сценарії, такі як віртуальні робочі місця або практичні ситуації, що безпечно демонструють специфіку майбутньої спеціалізації
Мобільні додатки Дозволяють ефективно планувати робочі зустрічі, ставити завдання, вести робочі чати та здійснювати онлайн-навчання в зручний час
Прогнозна HR-аналітика й Big Data Дозволяє прогнозувати розвиток, аналізуючи великі обсяги даних, і спрощує прийняття управлінських рішень
Хмарні сервіси Вирішує завдання швидкого пошуку та обробки інформації, оптимізує її зберігання та забезпечує високий рівень захисту даних, забезпечуючи конфіденційність та уникнення втрати важливої інформації

Рисунок 2. Характеристика основних диджитал-інструментів HR-процесів у сучасних організаціях

Розглянемо основні диджитал-технології цифровізації HR-процесів, які використовуються українськими та міжнародними компаніями (табл. 1) (побудовано за (Орел & Смаглюк, 2023; Данилевич, Н. С. *та ін.*, 2020)).

Таблиця 1. Диджитал-технології цифровізації HR-процесів

Назва компанії	Назва технології	Характеристика результату
Salateira	Співбесіда за 90 с за допомогою Job Bot у Telegram, Viber чи Facebook	Компанія підтримує кандидатів, надаючи їм особистий час і допомагаючи подолати страх першої співбесіди. В результаті, збільшення кадрового резерву на 2767 осіб за 2,5 місяці та зниження вартості залучення одного кандидата у 2,2 разу
SoftServe	Кожні 4 місяці здійснюється фідбек від працівників, після чого аналізуються результати і виставляються оцінки	Активне залучення персоналу у плани та обговорення інновацій сприяє високій лояльності працівників та їх відчуттю власної участі в діяльності організації

Продовження таблиці 1.

Назва компанії	Назва технології	Характеристика результату
Датагруп	DataLab – портал дистанційного навчання та обміну ідеями, спрямований на розвиток осмисленої потреби в саморозвитку серед співробітників	Співробітники тепер можуть впливати на навчальні матеріали, вказувати теми для обговорень і формувати необхідні ком'юніті
ПриватБанк	Онлайн-платформа для високоякісної підготовки практикантів, що відповідає потребам студентів ЗВО і банків	Успішне проходження курсу дозволяє отримати сертифікат і бали. Ця онлайн-практика забезпечує компанії постійний потік мотивованих кандидатів, які займають більше третини зовнішніх вакансій
Eldorado	Онлайн-асистент «Поможи тобі бот»	Цілодобовий доступ до системи дозволяє перевіряти відпустку, оформляти відрядження, замовляти довідки та знаходити контакти колег. Також можна легко призначати навчання через чат-бот для себе та підлеглих
Deloitte	Чат-бот «D.TalCa» підбирає і пропонує підходящі вакансії. Формат онлайн-гри інтенсифікує інноваційний процес	Цілодобове первинне інтерв'ю в «Deloitte», що використовує гейміфікацію для підвищення залученості персоналу в навчальні програми. Інтелектуальна гра сприяє вивченню нового процесу та обговоренню його деталей

Отже, застосування диджитал-технологій у системи HR-інжинірингу здатні оптимізувати виконання завдань HR-фахівця. Наведені вище приклади українських та закордонних компаній вказують на практичний успіх використання диджитал-технологій у HR-процесах. Варто зазначити, що успішне впровадження сучасних диджитал-інструментів вимагає від підприємств не лише фінансових інвестицій, але й змін у корпоративній культурі та організаційних процесах. Цифрова трансформація вже є необхідною складовою успішного розвитку організацій у сучасному бізнес-середовищі, надаючи можливість підприємствам залишатися конкурентоспроможними, інноваційними та готовими адаптуватися до змінних потреб ринку.

За результатами дослідження Global Human Capital Trends у 2019 р., яке щорічно проводить аудиторсько-консалтингова компанія Deloitte, спостерігається тенденція стосовно орієнтації системи HR-інжинірингу на формування організації майбутнього. За даними опитування, 50 % компаній частково автоматизували підбір персоналу і 69 % – планують розвивати HR-технології вже найближчим часом (Офіційна сторінка Deloitte, б.д.). В Україні також зросла їх роль в умовах віддаленої роботи та й загалом в умовах війни і потреби зберегти таланти при масовій міграції фахівців за кордон та переселенні в інші регіони.

Сучасні інноваційні рішення, що застосовуються в HR-процесах, насправді не замінюють традиційні технології управління, а навпаки, допомагають організаціям стати більш «людяними», оскільки дозволяють HR-фахівцям зосередитися на вивченні ринку праці та розробці стратегій, на реальних контактах з людьми завдяки їх вивільненню від рутинних завдань, що буде виконувати програма (Іванова & Миколайчук, 2023).

Серед диджитал-інструментів, які суттєво зберігають час HR-фахівців, на окрему увагу заслуговує використання штучного інтелекту (ШІ) та чат-ботів, що активно використовуються для реалізації всіх елементів системи HR-інжинірингу та автоматизують рутинну роботу.

Найдоступніший інструмент ШІ – багатофункціональний чат-бот на базі штучного інтелекту – ChatGPT (Як автоматизувати HR-комунікацію, 2023). Бот самостійно генерує тексти, відповідає на поставлені запитання, створює алгоритми, самостійно пише коди декількома мовами програмування. Очевидно, що, маючи такий багатий функціонал, ChatGPT є дуже корисним помічником у роботі рекрутера, зокрема для цифровізації такого HR-процесу, як сорсинг. Функціонал ChatGPT спроможний згенерувати опис вакансії (рис. 3), питання для вхідного інтерв'ю з кандидатом (рис. 4), сформулювати стратегію найму,

вітальний лист для нового співробітника або відмову для кандидата на посаду у разі, якщо цінності та цілі не відповідають цілям компанії.

ChatGPT Job Title: SEO Specialist Location: Kyiv, Ukraine Company: [Your Marketing Agency Name] Employment Type: Full-time About Us: [Your Marketing Agency Name] is a dynamic and innovative marketing agency located in the heart of Kyiv. With a team of over 15 dedicated professionals, we take pride in our modern office space designed to foster creativity and collaboration. Our agency specializes in partnering with well-known Ukrainian brands and influencers, making confidentiality and professionalism integral to our work. Job Overview: As an SEO Specialist at [Your Marketing Agency Name], you will play a key role in developing and implementing advanced SEO strategies for our clients. Working in a dynamic environment, you will contribute to maintaining our clients' online presence and ensuring their visibility in search engine results. Confidentiality and a high level of professionalism are crucial in this role, given our clientele. Responsibilities: 1. Develop and execute innovative SEO strategies tailored to meet client objectives. 2. Conduct comprehensive website audits to identify opportunities for SEO improvements. 3. Optimize website content and internal structures to enhance search engine rankings. 4. Collaborate with development teams to implement technical changes aimed at improving SEO performance. 5. Monitor and analyze the competitive landscape in the online sphere. 6. Provide regular reporting on performance results and recommendations for future actions.	Requirements: 1. Minimum of 3 years of proven experience in SEO. 2. Ability to develop and implement innovative strategies focused on achieving high-performance results. 3. Experience working on projects with well-known brands and influencers. 4. In-depth knowledge of technical aspects of SEO, including optimization for page loading speed and markup. 5. Proficiency in using analytics tools and webmasters' tools for tracking results and identifying improvement opportunities. 6. Excellent communication skills to effectively collaborate with clients and internal teams. What We Offer: 1. Competitive salary and bonus system based on high-performance results. 2. Opportunities for career growth and professional development in an innovative environment. 3. Unique chance to work with well-known Ukrainian brands and influencers. 4. Friendly and creative atmosphere that encourages effective work and self-expression. 5. Modern working conditions and a centrally located office in Kyiv. How to Apply: If you are passionate about SEO and ready to contribute to the success of our clients, please send your resume and a cover letter to [contact email] by [application deadline]. Application Deadline: [deadline date] [Your Marketing Agency Name] is an equal opportunity employer. We celebrate diversity and are committed to creating an inclusive environment for all employees. 📄 📧 📧
---	---

Рисунок 3. ChatGPT. Змодельований опис вакансії «SEO-specialist»

ChatGPT 1. Work Experiences: • Can you share details about your overall experience in the field of SEO? • Could you highlight specific projects where you successfully implemented SEO strategies? 2. Analytical Skills: • How do you analyze the effectiveness of an SEO strategy? • Which tools do you typically use for tracking results and competitor analysis? 3. Technical Expertise: • How do you approach optimizing technical aspects of a website for SEO, including page speed and markup? • Can you provide an example of a technical challenge you faced and how you overcame it? 4. Keyword and Content Optimization: • How do you conduct keyword research, and how do you use keywords to optimize content? • In your experience, how does content optimization contribute to improved search rankings? 5. Collaboration with Development Teams: • How do you collaborate with development teams to implement technical changes for SEO improvements? • Can you share an example where you had to work closely with developers to achieve SEO goals? 6. Client Interaction: • How do you communicate the importance of SEO strategies to clients, especially those who may not be familiar with the technical aspects? • Share an experience where you successfully managed client expectations and delivered positive results.	7. Competitive Analysis: • How do you stay updated on changes in search engine algorithms and adjust your strategy accordingly? • Can you provide an example of a successful competitive analysis that led to a significant improvement in SEO? 8. Results and Achievements: • Can you share specific achievements or milestones in your SEO career that you are particularly proud of? • How do you measure success in your role as an SEO specialist? 9. Adaptability: • How do you adapt your SEO strategies to accommodate changes in search engine algorithms? • Share an experience where you had to pivot your approach due to unexpected challenges. 10. Confidentiality and Professionalism: • How do you ensure confidentiality when working with well-known brands and bloggers? • Share an example of a situation where professionalism played a crucial role in your work. 11. Self-Development: • How do you stay updated on industry trends and continuously improve your SEO skills? • Are there any specific certifications or courses you have undertaken to enhance your expertise? These questions aim to provide a comprehensive understanding of the candidate's experience, skills, and alignment with the agency's values, especially regarding confidentiality and professionalism.
---	--

Рисунок 4. ChatGPT. Змодельована структура вхідного інтерв'ю з кандидатом на посаду «SEO-specialist»

Для цього необхідно сформулювати коректний запит, щоб ChatGPT видав потрібний результат (рис. 5).

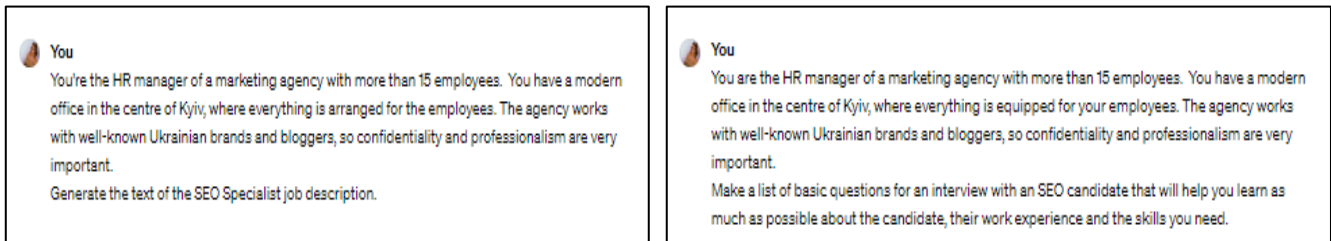


Рисунок 5. ChatGPT. Запити з необхідними деталями вакансії «SEO-specialist»

Поширеним диджитал-інструментом HR-процесів у сучасних організаціях є чат-бот, який надає можливість цифровізувати усі HR-процеси рекрутингу. Використання спеціально запрограмованих HR-чат-ботів як першої лінії контакту між співробітниками та HR-відділом дає змогу автоматизувати рутинні комунікації та підвищити оперативність роботи відділу. Чат-боти покращують досвід співробітників, тим самим оптимізуючи адміністративну і транзакційну роботу HR-відділів. Це дає змогу вивільнити до 70 % часу HR-фахівців, перерозподіливши його з адміністративних на першочергові стратегічні завдання (Офіційна сторінка ChatGPT, б.д.).

Серед переваг використання чат-ботів – їх доступність. Будь-яке підприємство може створити власний чат-бот самостійно, за допомогою конструкторів або скористатися послугами ІТ-фахівців. Представляємо авторський чат-бот, який дозволить цифровізувати процеси внутрішнього HR-інжинірингу, та продемонструємо процес його створення.

Для конструювання бота ми використовували конструктор від компанії Botpress (Офіційна сторінка Botpress, б.д.). Після опитування, яке дозволяє визначити мету використання майбутнього бота та короткого ознайомлення із функціоналом платформи, можна приступати до моделювання власного чат-бота. Після того як всі алгоритми будуть побудовані, чат-бот можна інтегрувати у соціальні мережі: Facebook, Instagram, LinkedIn або месенджери: WhatsApp, Viber.

Авторський чат-бот «HR-асистент» надає можливість працівнику отримати довідку про місце роботи та про доходи, дізнатися залишок днів відпустки та номер телефону колеги в будь-який зручний час. За допомогою такого чат-бота співробітники можуть цілодобово отримувати необхідну їм інформацію без залучення HR-фахівця, що суттєво економить час для виконання професійних обов'язків.

Підтверджуючи незворотність цифрових трансформацій бізнес-середовища загалом та усіх елементів системи HR-інжинірингу, зокрема запровадження диджитал-технологій у HR-сфері, активне використання диджитал-інструментів для цифровізації HR-процесів у сучасних організаціях, можна впевнено стверджувати, що інновації – невід'ємна частина сучасного адаптивного бізнес-процесу, тому його подальший прогрес є беззаперечним. Сучасність вимагає постійних змін та вміння пристосовуватися до них, і саме впровадження цифрових інструментів у діяльність сучасних організацій, зокрема у систему HR-інжинірингу, дозволяє досягати стратегічних цілей швидше та ефективніше.

Висновки

Сучасною об'єктивною умовою підвищення продуктивності діяльності є цифровізація бізнес-процесів організацій, що виступає драйвером до кардинальних змін у бізнес-середовищі та стратегічному розвитку підприємства.

Використання диджитал-технологій у HR-сфері дозволяє цифровізувати HR-процеси, стимулює розвиток цифрового мислення та формує унікальну систему диджитал-HR-інжинірингу.

Цифровізація елементів системи HR-інжинірингу та застосування диджитал-інструментів у HR-процесах в організації не лише дозволяють підвищити ефективність

діяльності у HR-сфері, але й сприятимуть продуктивній діяльності співробітників та реалізації стратегічних орієнтирів розвитку.

У процесі проведення дослідження нами запропоновано удосконалення базових HR-процесів рекрутингу та внутрішнього HR-інжинірингу на засадах запровадження в діяльності організацій таких диджитал-інструментів, як багатофункціональний чат-бот на базі штучного інтелекту ChatGPT та авторський чат-бот на основі конструктора від компанії Botpress.

Порівнюючи результати досліджень із реальним практичним застосуванням сучасних диджитал-інструментів у системі HR-інжинірингу, впровадження яких досліджували вітчизняні та закордонні науковці, ми дійшли висновку, що в українських компаніях можна спостерігати одиничне застосування диджитал-технологій, які власне і показують позитивну динаміку метрик. Саме тому важливо продовжувати дослідження теоретико-методичних підходів та розробляти практичні рекомендації щодо побудови комплексної стратегії HR-інжинірингу українських підприємств на засадах цифрових трансформацій бізнес-середовища.

Подяки

Немає.

Конфлікт інтересів

Немає.

Список використаних джерел

- Гарбуз, М. О., Соколов, А. В., Солодкий, І. С., & Скворцов, М. Е. (2023). Вплив диджиталізації на організацію та ефективність управлінської діяльності у сфері менеджменту людських ресурсів. *Академічні візії*. Взято з <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/718/646>
- Данилевич, Н. С., Рудакова, С. Г., Щетініна, Л. В., & Касяненко, Я. (2020). Діджиталізація HR-процесів у сучасних реаліях. *Галицький економічний вісник*, 3 (64), 147–156.
- Іванова, К., & Миколайчук, І. (2023). Цифровізація HR-технологій як чинник адаптації підприємства до змін. *Управління та адміністрування в умовах протидії гібридним загрозам національній безпеці: матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції* (с. 185–188). Київ: ДУІТ, ХНУРЕ, МНТУ.
- Кравчук, О. І., Варіс, І. О., & Бідна, Т. О. (2021). Цифрові технології рекрутингу персоналу. *Маркетинг і цифрові технології*. Взято з <https://www.mdt-opu.com.ua/index.php/mdt/article/view/170/152>
- Орел, Ю. Л., & Смаглюк, А. А. (2023). HR-менеджмент в українському бізнесі: виклики цифровізації. *Академічні візії*. Взято з <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/368/351>
- Офіційна сторінка Botpress. Взято з <https://botpress.com/>
- Офіційна сторінка ChatGPT. Взято з <https://chat.openai.com/>
- Офіційна сторінка Deloitte. Взято з <https://www2.deloitte.com/ua/uk.html>
- Цуркан, Т. (2023). HR-процеси в IT-компаніях: практичні поради для рекрутерів та HR-спеціалістів. *IAMPМ*. Взято з <https://iampm.club/ua/blog/hr-proczeni-v-it-kompaniyah-praktichni-poradi-dlya-rekruteriv-ta-hr-speczialistiv/>
- Що таке HR-процеси? (2023). *People force*. Взято з <https://peopleforce.io/uk/hr-glossary/hr-processes>
- Як автоматизувати HR-комунікацію і поліпшити онбординг. (2023). *Global Message Services*. Взято з <https://www.gms-worldwide.com/uk/blog/how-to-automate-hr-conversations-and-improve-onboarding-experiences/>

References

- Botpress official page. Retrieved from <https://botpress.com/>
- ChatGPT official page. Retrieved from <https://chat.openai.com/>
- Danylevych, N. S., Rudakova, S. H., Shchetinina, L. V., & Kasianenko, Ya. (2020). Digitalization of HR processes in modern realities. *Halytskyi ekonomichnyi visnyk*, 3(64), 147–156.
- Deloitte official page. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/ua/uk.html>

- Harbuz, M. O., Sokolov, A. V., Solodkyi, I. S., & Skvortsov, M. E. (2023). The impact of digitalization on the organization and effectiveness of managerial activities in the field of human resource management. *Akademichni vizii*. Retrieved from <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/718/646>
- How to automate HR communication and improve onboarding. (2023). *Global Message Services*. Retrieved from <https://www.gms-worldwide.com/uk/blog/how-to-automate-hr-conversations-and-improve-onboarding-experiences/>
- Ivanova, K., & Mykolaichuk, I. (2023). Digitalization of HR technologies as a factor in the adaptation of an enterprise to changes. *Management and administration in the context of countering hybrid threats to national security: materials of the IV international scientific and practical conference* (pp. 185–188). Kyiv: DUIT, KhNURE, MNTU.
- Kravchuk, O. I., Varis, I. O., & Bidna, T. O. (2021). Digital technologies of personnel recruitment. *Marketynh i tsyfrovi tekhnolohii*. Retrieved from <https://www.mdt-opu.com.ua/index.php/mdt/article/view/170/152>
- Orel, Yu. L., & Smahliuk, A. A. (2023). HR management in Ukrainian business: Challenges of digitalization. *Akademichni vizii*. Retrieved from <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/368/351>
- Tsurkan, T. (2023). HR processes in IT companies: Practical tips for recruiters and HR specialists. *IAMPM*. Retrieved from <https://iampm.club.ua/blog/hr-proczesi-v-it-kompaniyah-praktichni-poradi-dlya-rekruteriv-ta-hr-speczialistiv/>
- What are HR processes? (2023). *People force*. Retrieved from <https://peopleforce.io/uk/hr-glossary/hr-processes>