

## Вплив Індустрії 4.0-5.0 на досвід працівників

Бала Вікторія Сергіївна, студентка  
ORCID ID 0009-0007-7622-0164

Науковий керівник: Шкробот Маріна Володимирівна, к.е.н., доцент  
КПІ ім. Ігоря Сікорського, Україна

У сучасному світі ми спостерігаємо перехід від четвертої промислової революції, відомої як Індустрія 4.0, до нового етапу – Індустрія 5.0. Індустрія 4.0 визначається як один з найзначущіших структурних змін останнього століття, що трансформує всі аспекти функціонування кожного сектору та країни. Цифрова трансформація, з усіма її перевагами та недоліками, стає ключовим етапом в управлінні бізнес-процесами, революціонізуючи традиційні методи ведення бізнесу.

Індустрія 5.0 представляє собою нову модель трансформації, яка враховує еволюцію нашого мислення, виходячи з досвіду COVID-19. Вона враховує «уроки», отримані з пандемії, і визначає необхідність створення промислової системи, що буде більш стійкою до майбутніх потрясінь і стресів, і яка інтегрує соціальні та екологічні принципи Європейської зеленої угоди. Останні вивчення та уроки, отримані від пандемії COVID-19, роблять акцент на сталість ланцюгів постачання і на захист життя та засобів до існування людей на глобальному рівні.

Цей перехід на підприємство або компанію також має свої переваги та недоліки, які впливають на всі аспекти їхньої діяльності, включаючи безпосередній чи опосередкований вплив на HR-сферу. Серед ключових переваг можна виділити автоматизацію більшості процесів виробництва для підвищення ефективності, взаємопроникнення реального і цифрового середовищ, вплив альтернативних методів управління працівниками та розширення можливостей працівників завдяки використанню цифрових технологій.

Серед основних недоліків:

- зниження значущості і поступове зникнення фізичної праці;
- зростання соціального розшарування за рахунок зникнення значущості величезної кількості професій;
- інтелектуальні і творчі можливості стануть основною цінністю на ринку праці.

Використання сучасних IT-рішень в управлінні персоналом - одна з найважливіших тенденцій останнього десятиліття. Розвиток нових технологій, таких як автономні транспортні засоби, високочутливі датчики, штучний інтелект і глобальна кооперація, змусить компанії трансформувати свій підхід до трудових процесів, соціально-трудова відносин і людських ресурсів. У цих процесах співробітникам необхідно буде розвивати цифрові компетенції, щоб справлятися з автоматизацією і адаптуватися до змін, які часто пов'язані зі зміною обов'язків і швидким старінням компетенцій. Тому сучасним HR-фахівцям необхідно підвищувати власну кваліфікацію та розвивати компетенції, необхідні в сучасному робочому середовищі.[1, с. 119]

Серед найбільш поширених технологій, які використовують у роботі менеджери з персоналу [1, с. 120]:

- соціальні мережі (20 %),
- відеоконференції (17 %),
- спеціальні програмні продукти (52 %),
- джоб-сайти (2 %),

Clever Staff – український розробник CRM для рекрутингу (3 %) та інші (6 %).

Розглянемо для прикладу аудит-консалтингову корпорацію KPMG. Компанія досить широко впроваджує новітні технології у різні бізнес-процеси, що дозволяє максимально їх оптимізувати. Глобальний директор із цифрових технологій Ліза Хенеган каже: «Генеративний штучний інтелект стає все більш актуальною темою в залах засідань і керівники прагнуть краще зрозуміти його потенціал і те, як застосовувати цю технологію у своїх бізнес-стратегіях.» [2]

Консультаційні послуги KPMG у сфері управління IT-ризиками, кібербезпеки, ERP і впровадження IT допомагають організаціям привести свої IT-можливості у відповідність до стратегічних та операційних цілей.

Сьогодні існує низка сучасних технологій, які можуть допомогти компаніям значно підвищити ефективність роботи персоналу. Такі системи можуть бути швидко впроваджені, охоплюють і автоматизують усі HR-процеси в компанії, легко інтегруються з іншими програмними продуктами.

KPMG пропонує низку платформ та систем для навчання та адаптації робітників, серед яких: SAP SuccessFactors, SAP HCM Modules, SAP Enable Now та SAP Litmos. Такі системи можуть бути швидко впроваджені, охоплюють і автоматизують усі HR-процеси в компанії та легко інтегруються з іншими програмними продуктами.

Вони передбачають:

- Вбудовані навчальні матеріали. Системи мають навчальні посібники для залучення та спрощення роботи нових користувачів у системі.
- Контекстна довідка. Це вбудована допомога для користувачів, щоб краще зрозуміти зміст кожного елемента на екрані. Наприклад, можна налаштувати спливаючі підказки біля певних кнопок з коротким поясненням.
- Тури по системі. Покрокову підтримку учням. Оглядові тури додатків і процесів допомагають кінцевим користувачам швидко навчатися. Основна ідея туру по системі полягає у тому, що на кожному кроці процесу надається вказівка з контекстною інформацією про те, що користувач повинен робити під час переходу від одного кроку до іншого, доки весь процес не буде завершено. [3]

Переваги:

- Можливість створення та проведення оцінювання / вікторин
- Вбудовані засоби створення контенту, які підтримують декілька форматів
- Гейміфікація
- Можливість створення та проведення опитувань
- Можливість формування звітності у реальному часі
- Можливість завантаження / створення та надання сертифікатів після успішного проходження навчання [3]

З одного боку, Індустрія 4.0-5.0 призведе до підвищення ефективності HR-процесів, створить нові можливості для розвитку співробітників і поліпшить загальний досвід роботи з ними. Наприклад, автоматизація дасть змогу HR-фахівцям приділяти більше часу більш творчим і стратегічним завданням. Технології також можуть бути використані для забезпечення персоналізованої підтримки співробітників.

З іншого боку, Індустрія 4.0-5.0 може призвести до скорочення робочих місць в HR-секторі, оскільки деякі завдання можуть бути автоматизовані. Крім того, технології можуть посилити конкуренцію серед HR-фахівців, оскільки персонал, що володіє технологічними навичками, буде більш затребуваний, ніж той, хто їх не має.

**Література:**

1. Василик, А.В. (2019). Компетенції HR-фахівця в епоху цифрових технологій. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*, 9, 119-122. Херсон: Видавничий дім «Гельветика». <https://www.ej.journal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/48/49>
2. KPMG. (2023). *KPMG 2023 CEO Outlook*. <https://kpmg.com/xx/en/home/insights/2023/09/kpmg-global-ceo-outlook-survey.html>

KPMG. (2022, 14 грудня) *HR-система*. SAP SuccessFactors, SAP HCM Modules, SAP Enable Now, SAP HCM, SAP Litmos. <https://kpmg.com/ua/uk/home/services/consulting/technology/erp.html>