

**Воробейчик Ю.О.**

Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана  
Київ, Україна

## **VR-ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ**

Перш за все відзначимо, що найширшого застосування технологія віртуальної дійсності отримала у сфері розваг, але, звичайно, лише цією сферою вона не обмежується. Науковці та практики означене розуміють і починають потроху імплантувати таку родзинку у різноманітні бізнес-процеси, в тому числі і в управління персоналом, саме тому ця тема є актуальною.

Без сумніву, VR допомагає вирішити більшість задач, з якими стикаються рекрутери, а саме: асесмент, адаптація, навчання, ділові зустрічі, віртуальні презентації тощо [4]. На наш погляд, потрібно детальніше описати як саме це працює.

На етапі підбору та відбору компетентних працівників з метою перевірки профпридатності працівника рекрутери часто звертаються до різноманітних ситуаційних вправ, кейсів чи ділових ігор, але проблема в тому, що не всі володіють такою яскравою фантазією, щоб запропонувати цікаву та дієву змодельовану ситуацію. Наведемо класичний приклад – відоме всім завдання «продайте цю ручку за 15 доларів». Звичайно, коли кандидат намагається продати її людині, що його, власне, наймає – від упередженості нікуди не подітись, і зовсім інша ситуація, коли за допомогою окулярів віртуальної реальності кандидата переносять дійсно у торговельну мережу, де він розмовляє із потенційним покупцем. В другій ситуації значно більше шансів справді максимально проявити свої компетенції. Крім того, оцінює не людина із своєю суб'єктивною думкою, а система за об'єктивними параметрами.

Щодо адаптації, варто сказати, що прийнявши рішення щодо працевлаштування кандидата, рекрутер повинен якомога скоріше ввести у курс справи, адаптувати до виконання нових завдань та познайомити із колективом. І знову таки, VR дає таку можливість: не виходячи із кабінету, новачок відправляється у віртуальну екскурсію на виробництво, до офісу генерального директора, знайомиться з усіма колегами, спостерігає за усіма внутрішніми процесами і в результаті виходить на нову роботу цілком підготовленим.

Цікаво зазначити, що навчання за означеною технологією вже проводиться для лікарів, пілотів та навіть вчителів. Ефективність навчання підвищується в декілька разів за умови поєднання теоретичної та практичної сторони навчання, тому занурення у робоче середовище, де змодельовані кризові ситуації, конфлікти, непередбачувані прикrostі, тобто усе те, що вимагає негайного вирішення в умовах постійного стресу є значно ефективнішим за усілякі тренінги та лекції. А крім того, як додатковий бонус, це може призвести до зменшення витрат на навчання та перекваліфікацію персоналу.

Також наголосимо, що без ділових зустрічей і брифінгів під час управління персоналом обійтися практично неможливо, але зібрати усіх в одному місці – завдання доволі складне. Звісно, для цього існує Skype та FaceTime, але з ними чимало проблем – то зв'язок неякісний, то звук барахлить, чого не скажеш про віртуальну дійсність. Один клік дозволяє всіх перемістити у велику конференційну залу.

Крім того, зазначена технологія є доволі корисною під час презентації думок та проектів, але для того, щоб означене не перетворилося на безрезультативну діяльність, треба бути неабияким оратором, майстром презентацій, художником та й ще креативною особистістю, оскільки стандартні графіки та діаграми вже нікого не цікавлять, необхідне щось свіже та цікаве, як приклад – віртуальна путівка проектом, наглядна демонстрація своїх ідей та нововведень.

На сьогоднішній день вже певна кількість великих прогресивних компаній беруть цю технологію на озброєння задля різних цілей, такими першопрохідцями є: Deutsch Bahn, Marriott, Volvo, Lexus та інші.

Звісно, все не так райдужно і безхмарно, впровадження таких технологій не безкоштовне і більш того – стане в копійчку, та і робиться все не за один день, і звісно, сама технологія все ще не ідеальна, але світ змінюється, і необхідно змінюватись разом із ним.

### **Список використаної літератури**

1. Cate Kohen, Michael Gretchko. Welcome to reality: It's not what you think How virtual reality can broaden experiences and open minds in the HR organization of the future/ Cate Kohen, Michael Gretchko//Deloitte. [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/us-cons-hc-welcome-to-virtual-reality.pdf> – 2017. – 10 с.
2. Katie Jacobs. The Future of HR/ Katie Jacobs//HR magazine. [Електронний ресурс] Режим доступу: [https://www.hrmagazine.co.uk/article-images/119085/Future\\_of\\_HR\\_Supplment\\_Pages\\_NEW\\_FINAL.pdf](https://www.hrmagazine.co.uk/article-images/119085/Future_of_HR_Supplment_Pages_NEW_FINAL.pdf) – 2016. – 11 с.
3. Josh Bersin. HR Technology Disruptions for 2018/ Josh Bersin//Report. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://marketing.bersin.com/rs/976-LMP-699/images/HRTechDisruptions2018-Report-100517.pdf> – 2017. – 41 с.
4. Markus Deutsch, Dorothee Ebert, Dr. Heiko von der Gracht, Petra Lichtenau, Dr. Michael Gerards. Neue Dimensionen der Realitat./ Markus Deutsch//KPMG. Executive Summary zur Studie der Potenziale von Virtual und Augmented Reality in Unternehmen. [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://home.kpmg.com/content/dam/kpmg/pdf/2016/04/virtual-reality-exec-summary-de.PDF> - 2016.– 16 с.