

Чорна Марія

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри економіки та економічної теорії ЗУНУ Галько Л.Р.)

ЦИФРОВІ ВИКЛИКИ У ФОРМУВАННІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Стрімкий розвиток цифрових технологій створює нові виклики для сучасного бізнесу, що вимагає проведення адекватної трансформації усіх бізнес-процесів та перебудови системи менеджменту. Такі перетворення змінюють не лише моделі організації та способи ведення бізнесу, але й впливають на формування кадрової політики підприємства. Цифровізація відкриває значні можливості для розвитку HR-діяльності, а саме, використання соціальних мереж та цифрових платформ, прогнозної аналітики, хмарних сервісів, можливостей штучного інтелекту, доповненої реальності, інтегрованих мобільних додатків у роботі з персоналом [1, с. 94]. Інтеграція таких технологій в організацію праці на підприємстві дозволить автоматизувати кадрові процеси, оптимізувати час їх виконання і знизити витрати на обслуговування, прогнозувати сценарії розвитку та управління кар'єрою персоналу, подолати комунікаційні бар'єри, забезпечити доступність та безпеку зберігання корпоративної інформації.

Одночасно із наданням значних переваг в організації кадрової роботи використання цифрового HR посилює вимоги до компетентностей та професійних якостей працівника, рівня актуальності його знань та вмінь, крос-функціональності фахівця та здатності генерувати нові ідеї. Усе це вимагає зваженого, продуманого та грамотного підходу до формування кадрової політики, що базується на активному використанні передових технологій та забезпечує високу продуктивність, інноваційність, гнучкість та адаптивність.

На сьогодні в більшості українських компаній впровадження цифрових HR-технологій здійснюється фрагментарно і несистемно; спостерігаються значні розбіжності щодо бачення необхідності змін

серед вищого та лінійного керівництва. Аналіз досвіду впровадження цифрових технологій міжнародними компаніями та врахування актуальних світових HR-трендів, варто відмітити, що кадрові функції зазнають серйозних змін. І це стосується не лише цифрової трансформації у рутинних процесах підбору, оцінювання, навчання персоналу, а й в управлінні професійним та інноваційним розвитком персоналу компанії. Як показали результати проведеного дослідження Digital HR, кожна дев'ята компанія з десяти автоматизувала свої HR-процеси. Значна частка інвестицій при цьому спрямовувалася у розвиток мобільних цифрових технологій, таких як джоб-сайти (23%), соціальні мережі (29%) та онлайн-інструменти для оцінки кандидатів (5%). Меншою мірою задіяні хмарні технології (4%), системи моніторингу згадок компанії в соціальних мережах та ЗМІ (3%), а також BigData (2%) [2, с. 13].

Цифрова трансформація процесів управління персоналом передбачає перегляд кадрової політики підприємства в напрямку реалізації дистанційних форм роботи та цифрових методів комунікації. Основна увага при цьому приділяється моделі smartworking (розумної праці), яка використовує нові технології для підвищення продуктивності праці та задоволеності, отриманих від роботи, шляхом організації цифрових робочих місць. Останні є віртуальними, мобільними, гнучкими, не потребують постійної присутності працівників. Підприємство отримує можливість більш ефективно використовувати обмежені ресурси, тоді як персонал – працювати віддалено з використанням електронної пошти, засобів миттєвих повідомлень, інструментів для проведення віртуальних зустрічей. Запровадження принципів smartworking в організацію кадрової роботи потребує наявності у персоналу відповідних цифрових умінь і навичок, здатності до самонавчання та вирішення складних завдань в середовищі, яке постійно змінюється [3, с. 58].

В рамках реалізації цифрового HR-управління можна виділити такі інноваційні рішення як 1) управління smart-офісом (Intelligent buildings) – вбудовані голосові системи, що виконують типові дії

працівників в управлінні процесами (соціальні комунікації, екстрена допомога); 2) цифрове навчання і дослідження на основі ігрових брейнштормінгів; 3) гейміфікація контенту навчальних програм, у тому числі онлайн-навчання; 4) створення цифрових платформ з підтримкою інтерактивного та мультимедійного контенту, запровадження пірингового навчання із залученням закладів освіти; 5) інтегровані інструменти аналітики, побудовані на поєднанні методів прогнозних сценаріїв розвитку та інтелектуального аналізу; 6) цифрове опитування – аналітика великих даних у реальному просторі і часі, більш глибоке оцифровування контенту співбесіди з претендентами, адміністрування кадрових процесів [2, с. 16].

Отже, сфера управління персоналом знаходиться під впливом значних технологічних викликів і можливостей, викликаних процесами цифровізації економіки. Саме тому інноваційні бізнес-стратегії підприємства повинні враховувати у своїй діяльності вимоги цифрового HR-менеджменту, що дозволить забезпечити гнучкість та оперативність кадрових рішень, підвищить ефективність використання людського капталу, забезпечить конкурентні переваги на ринку та стійкість HR-бренду компанії-роботодавця.

Використані джерела

1. Бей Г.В., Серета Г.В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка та організація управління*. 2019. № 2 (34). С. 93-101.
2. Жуковська В.М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2017. Вип. 27. С. 13-17.
3. Стріжкова А.В. Цифрова трансформація бізнесу: зміна стратегій і моделей розвитку / Правове забезпечення віртуалізації інфраструктури національної економіки України: монографія; за ред. С.В. Глібка, А.В. Стріжкової. Харків, 2019. С. 48-70.