

ТРАНСФОРМАЦІЯ РОЛЕЙ HR-МЕНЕДЖЕРА В ЦИФРОВУ ДОБУ

Розвиток цифрових технологій у XXI столітті, переорієнтація на новітні інноваційні методи розвитку компаній створили передумови для винайдення нових форм та методів роботи з персоналом, трансформації системи управління людськими ресурсами, а також ролей сучасного HR-менеджера.

Ще кілька років тому менеджер з персоналу в основному виконував функції з найму персоналу та документального супроводу кадрових процесів в компанії. В умовах розвитку цифрової економіки важливість автоматизації кадрових процесів обумовлена необхідністю зниження ризиків при оформленні кадрових документів, вдосконалення внутрішніх комунікаційних процесів, підвищення лояльності персоналу. Проте, в добу цифрових технологій загальний рівень діджиталізації у сфері менеджменту персоналу залишається достатньо низьким.

В сучасних умовах до HR-менеджера ставляться високі професійні та морально-психологічні вимоги, оскільки саме він є провідником кадрової і соціальної політики, моральним еталоном колективу, має високі моральні якості, виражену спрямованість на роботу з людьми і вміння вирішувати нестандартні управлінські завдання, які не мають готових рецептів вирішення, масштабно мислить, забезпечує позитивну самоорганізацію системи управління персоналом, підтримує почуття власної гідності кожного працівника, ініціативу і творчий підхід до справи [1, с. 266].

Дейв Ульріх визначає чотири ключові ролі, які виконує HR-менеджер у будь-якій компанії [2]. Ці чотири ролі HR-менеджера можуть стати

відправною точкою для стратегії цифрової трансформації його посадових обов'язків:

- стратегічний партнер (забезпечує узгоджує стратегічні цілі та завдання кадрового забезпечення; розробляє кадрову стратегію та погоджує її з керівництвом компанії, відіграє ключову роль у переході до цифрових технологій; сприяє системному мисленню та орієнтації на клієнта);

- функціональний експерт (налагоджує ефективні та дієві цифрові HR-процеси, що адаптовані до унікальних потреб компанії, забезпечує їх оптимізацію; проводить кадрові консультації та аудит, реінжиніринг кадрових процесів; керує витратами, виробляє HR-продукти та надає HR-послуги);

- лідер (представляє та захищає інтереси співробітників, формує команду, ініціює зміни та інновації; зміцнює лояльність співробітників до компанії та використовує ефективні методи роботи в команді);

- агент змін (сприяє розвитку інноваційної культури компанії, реалізує управління організаційними змінами, допомагаючи лійніним керівникам впроваджувати зміни; ініціює інноваційні способи навчання (електронні заняття та відео-навчання, що спрямовані на розвиток цифрових компетенцій співробітників).

Сьогодні традиційний зміст ролей HR-менеджерів українських компаній зазнає значних змін. Ці зміни, насамперед, пов'язані із розвитком цифрових компетенцій персоналу, зростанням ролі HR-аналітики, зміщенням акцентів у навчанні на індивідуальну роботу, застосування гнучких форм зайнятості персоналу, цифровізації та гейміфікації HR-процесів.

У теперішній час необхідно розвивати цифровий HR, оскільки робочі місця стають віртуальними, співробітники вимагають більшого контролю за їх розвитком, аналітика працівників у реальному часі стає критично важливою для компанії. Це нова концепція HR, яка охоплює цифрові

технології та переносить ключові процеси прямо на мобільні телефони, планшети або ноутбуки співробітників.

Цифровий HR дозволяє створювати прості у доступі онлайн програмидля багатьох кадрових процесів, таких як підбір персоналу, управління компенсаціями, навчання та розвиток, а також управління талантами. Крім того, сьогодні цифровий HR потенційно може стати інструментом культурної трансформації працівників.

Отже, трансформація ролі та функцій HR-менеджера вимагає розвитку цифрових навичок, пов'язаних з освоєнням інноваційних технологій у підборі персоналу, управлінням HR-брендом, володінням широким набором інструментів HR-аналітики, створенням віртуального контенту, он-лайн керуванням співробітниками за допомогою штучного інтелекту. За таких умов особливого значення набуває вирішення питань та проблем, що уповільнюють трансформацію ролі HR-менеджера, використання передового світового досвіду у підході до визначення ролі HR-менеджера у компанії.

Список використаних джерел

1. Дяків О.П. HR-служба в реалізації кадрової політики організації. *Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики*: Збірник наукових праць «Проблеми економіки та управління» за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції. Львів. 2010. № 668. С.263-266.
2. Дейв У., Уейн Б. HR у боротьбі за конкурентну перевагу. М.: Біблос, 2020. 400с.