

6. Відзначайте та нагороджуйте співробітників. Програмне забезпечення для визнання та винагороди може дозволити будь-кому відзначити будь-якого працівника, який виконав виняткову роботу.

Хоча технології відіграють важливу роль у зміні корпоративної культури, важливо пам'ятати, що це лише інструмент — вони не можуть виконувати всю роботу самі по собі. Вибираючи технологію, добре розумійте, чого ви намагаєтесь досягти та як. Переконайтеся, що вибране вами програмне забезпечення, програма, платформа чи послуга допоможуть вам досягти змін, які ви намагаєтесь підтримувати.

Список використаних джерел:

1. *How can technology change your company culture?* URL: <https://www.solaristek.com/how-can-technology-change-your-company-culture/>

2. *5 Ways Technology Can Help Build a Strong Company Culture.* URL: <https://www.spiceworks.com/hr/engagement-retention/articles/5-ways-technology-can-help-build-a-strong-company-culture/>

Тетяна ХВАЛИБОГА

*Західноукраїнський національний
університет*

ТЕНДЕНЦІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДЬМИ У 2023 РОЦІ

Після настання пандемії COVID-19 віддалена робота та гібридні робочі місця стали новою реальністю для компаній у всьому світі з багатьох галузей. Це особливо впливає на систему управління людьми, яка відіграє ключову роль в успішності організації.

Першим і найбільш поширеним трендом є перекваліфікація та підвищення кваліфікації. Замість того, щоб наймати нових співробітників, багато компаній перекваліфікують і підвищують кваліфікацію своєї поточної робочої сили. Перекваліфікація передбачає навчання співробітників новим навичкам, щоб вони могли переходити на абсолютно нову роль на тому ж робочому місці, тоді як підвищення кваліфікації передбачає навчання працівників навичкам, які можуть допомогти їм рости та процвітати в їхній поточній сфері знань. Обидва процеси дозволяють компаніям покращувати навички та знання своїх співробітників для внутрішньої мобільності, а також допомагають їм просуватися в їхній індивідуальній кар'єрі.

Значного поширення також набуває тенденція використання стратегій компенсації. Рекордно високі темпи інфляції та зростання вартості життя спричиняють фінансовий стрес для багатьох робітників, і все більше роботодавців збільшують розмір заробітної плати, щоб залучити та утримати працівників. Відділи кадрів тепер покладаються на широкі набори даних як усередині, так і за межами своїх організацій, щоб інформувати керований даними план винагороди, який гарантує, що працівники отримують зарплати, які відповідають аналогічним посадам у галузі. Робочі дані, як-от зростання доходів і контракти на продаж, можна також використовувати для формування стратегії бонусів і комісій для співробітників певних відділів.

Також важливо, що після пандемії COVID-19 багато компаній дотримуються гібридної та віддаленої моделі роботи. Цей гнучкий підхід дозволяє працівникам краще поєднувати роботу та особисте життя, враховуючи такі речі, як відвідування лікаря, догляд за дітьми, час на дорогу тощо. Багато співробітників працюють краще, якщо їм надається можливість працювати вдома принаймні кілька разів на тиждень, і пропозиція цієї пільги може підвищити загальну задоволеність працівників і їх утримання.

Поширеною є тенденція діджиталізації робочого місця. Завдяки використанню штучного інтелекту та машинного навчання відділи кадрів зосереджуються на оцифровці робочого місця — особливо після пандемії COVID-19. Це допоможе співробітникам почуватися більш залученими та продуктивними. Оптимізація різних робочих процесів пропонує більш персоналізований досвід для співробітників, що підвищує ефективність і утримання. Якщо підрозділ управління людьми не встигає за епохою цифрових технологій, це має значний вплив на ефективність та задоволення працівників.

Ще одним важливим трендом є цифровізація напрямку з навчання та розвитку. Через пандемію, яка перешкоджає просуванню ініціатив щодо навчання та розвитку, багато відділів кадрів зараз подвоюють свої зусилля у 2023 році. Завдяки переплетенню гейміфікації та віртуальної реальності в процесі навчання та розвитку роботодавці, ймовірно, побачать більше залучення та кращі результати від своїх персонал.

Надзвичайно важливим елементом щоденної робочої рутини стало технологічне самообслуговування, яке дозволяє працівникам отримувати доступ до кадрової інформації та завдань у вільний час. Наприклад, якщо працівники хочуть запланувати відпустку, переглянути квитанції про оплату праці або підписатися на пільги, вони повинні мати можливість зробити це в одному центральному місці. Портали самообслуговування вже використовують багато міжнародних корпорацій, але особливо в 2023 році і в майбутньому співробітники, швидше за все, чекатимуть зручності технологій.

Варто звернути увагу і на тенденцію інвестування в метасвіт. До 2026 року 25% людей будуть проводити в метавсесвіті принаймні одну годину на день. Метавсесвіт забезпечує захоплюючі віртуальні враження для співробітників, такі як віртуальні зустрічі, адаптація, залучення співробітників, а також навчання та розвиток. Ця альтернативна реальність може змінити те, як працівники бачать роль своїх відділів кадрів. Інвестуючи в метавсесвіт, компанії гарантують, що вони йдуть в ногу з останніми технологіями та тенденціями, які потрапляють до працівників [4, 5].

Тенденції змінюються кожного року, і хвилі інновацій можуть йти із запаморочливою швидкістю. Слідування трендам та готовність до змін є критично важливими для успіху компанії. Найважливіше те, що ці технології мають використовуватися не лише для того, щоб зробити роботу компанії продуктивнішою — вони мають підтримувати зусилля підрозділу управління людьми із піклування про здоров'я, благополуччя та комфорт працівників. Зважаючи на це, цілеспрямоване використання передових технологій може не тільки допомогти автоматизувати систему управління людьми і зробити роботу більш продуктивною, але також може посилити нові ініціативи та стимулювати інновації в компанії.

Список використаних джерел:

1. Кулакова С.Ю., Копейкина В.В. Зотова О.М. *Управління процесом рекрутингу на підприємствах в сучасних умовах. Ефективна економіка. 2018. №1. 7 с.*
2. Річард Д. Джонсон і Хел Г. Геутал (2018). *Використання E-HR та HRIS в міжнародних організаціях*
3. Raymond Noe, John Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick Wright. *Human Resource Management 11th Edition NY, McGraw-Hill, 2018, 350p.*
4. Еррік ван Вулпен. *Сім цифрових HR-трендів 2023 року.* URL: <http://www.management.com.ua/tend/tend1208.html>.
5. *21 HR jobs of the future* URL: <https://www.cognizant.com/whitepapers/21-hr-jobs-of-the-futurecodex5450.pdf>