

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЕПОХУ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Стрільчук О.А., здоб. ОС «бакалавр»
Науковий керівник – PhD, доцент кафедри економіки та
публічного управління **І.Г. Сновидович**
Львівський національний університет ім. Івана Франка

З кожним роком цифрові технології розширюють сферу свого застосування, виходячи за межі IT-сектору і поступово асимілюються та застосовуються в інших галузях. Управління людськими ресурсами, або HR, як його сьогодні прийнято називати, також впевнено освоює всі сучасні цифрові технології. Як наслідок, практично всі сучасні компанії не можуть обійтися без цифрових інструментів у даній сфері.

Варто наголосити, що на новому етапі розвитку ринку праці працівники з достатнім рівнем цифрових навичок є особливо цінними для компанії. Для забезпечення їх присутності в компанії вкрай важливо приділяти достатньо уваги кадровій політиці, яка в кінцевому підсумку стає першоджерелом та інструментом довгострокового, сталого функціонування та розвитку підприємства [1, с.104].

Проте, зауважимо, що попри досягнуті успіхи в автоматизації бізнес-процесів та введенні інновацій, люди зі своїми унікальними здібностями, знаннями і досвідом продовжують залишатися основними каталізаторами успіху в компаніях [2]. Основою кожної компанії, організації чи підприємства є її колектив, який у цей непростий час також потребує особливих, інноваційних методів взаємодії та співпраці. Робота і зайнятість HR-менеджера потребує від них ще більшого залучення та впровадження інноваційних методів роботи із персоналом і командами [3, с. 56].

Тому традиційні системи управління персоналом перетворюються у системи управління талантами, акцентуючи увагу на стимулюванні творчості та інтелектуальному розвитку співробітників через постійне навчання і розвиток. Враховуючи такі перетворення, в контексті цифрової трансформації спостерігаються нові тенденції у сфері управління персоналом, а саме:

1. Автоматизація HR-процесів - охоплює використання технологій і програмного забезпечення для впорядкування та оптимізації різних кадрових процесів, від рекрутингу та адаптації до нарахування заробітної плати та управління ефективністю роботи. Ця автоматизація спрямована на підвищення ефективності та зменшення

ручної роботи, підвищення точності аналітичних даних і, зрештою, покращення загальних HR-функцій в організації.

2. HR-маркетинг - стратегічно застосовує маркетингові стратегії, щоб залучити, зацікавити та утримати висококваліфікованих фахівців. Це передбачає декларування компанії як найкращого роботодавця, оновлення брендингу роботодавця, цільова реклама, підтримка внутрішніх й зовнішніх комунікацій, та демонстрацію привабливої корпоративної культури. Метою є створення привабливого бренду роботодавця та сприятливої репутації на ринку праці, залучення талановитих спеціалістів та підтримка вмотивованої, зацікавленої робочої команди.

3. HR-аналітика - це систематичне застосування аналізу даних і метрик до HR-процесів і стратегій. HR-аналітика допомагає компаніям приймати рішення на основі даних для покращення практики управління персоналом, підвищення продуктивності працівників та узгодження кадрових стратегій із загальними цілями організації.

4. Smart-рекрутинг - це стратегічний підхід до найму працівників, який використовує сучасні технології, дані та аналітику для ефективного та точного відбору кандидатів. Smart-рекрутинг використовує штучний інтелект, аналітичні інструменти та інші інноваційні рішення для покращення всього процесу найму, враховуючи пошук, скринінг, співбесіди та прийняття рішень. Це підвищує ефективність пошуку компаніями найкращих кандидатів на відкриті вакансії, а також скорочує витрати та підвищує якість найму.

5. Електронне навчання - передбачає використання сучасних технологій та електронних ресурсів для навчання і розвитку персоналу у корпоративному середовищі. Загалом це можуть бути дистанційні курси, вебінари, онлайн-матеріали, цифрові тренінги, інтерактивні модулі, навчальні інтернет-платформи тощо. Метою електронного навчання в компаніях є підвищення кваліфікації працівників, покращення їхньої продуктивності та підтримка навчальних програм і навичок, необхідних для ефективної роботи в конкретній компанії. Воно також може включати оцінювання та відстеження прогресу працівників у навчанні.

Метою діджиталізації HR-сфери, за визначенням експертів, є поєднання всіх сфер управління людськими ресурсами з можливостями цифрових технологій. Ця тенденція, на нашу думку, може забезпечити прозорість, послідовність та вимірювання процесів управління людським капіталом, відповідно до того, як здійснюється управління іншими активами компанії. Цифровізація економіки суттєво змінює всі традиційні аспекти організаційного управління,

приділяючи особливу увагу управлінню персоналом. З кожним роком все більше компаній автоматизують HR-функції, що сприяє спрощенню та підвищенню загальної ефективності роботи HR-менеджерів та HR-відділу в цілому. Дослідження свідчать про помітний розрив між компаніями, які активно впроваджують зміни, впевнено використовують нові ресурси та технології для вдосконалення HR-процесів, і тими, хто дотримується більш обережного підходу. Пасивність багатьох компаній призводить до суттєвих втрат конкурентоспроможності. Вони не лише втрачають можливість інвестувати у свій людський капітал, але й ризикують втратити доступ до робочої сили з індивідуальними здібностями [4, с.112-114].

На нашу думку, сучасні підходи до управління персоналом в епоху цифрової трансформації характеризуються зміщенням акцентів у бік прийняття рішень на основі даних, автоматизації HR-процесів та інтеграції інноваційних технологій. Ця цифрова революція переосмислила та оновила роль HR-фахівців і змінила досвід співробітників. Завдяки впровадженню цифрових інструментів організації можуть ефективніше залучати, розвивати та утримувати таланти. Зрештою, епоха цифрової трансформації відкриває перед організаціями нові можливості вдосконалити свої HR-практики, привести їх у відповідність до бізнес-цілей і залишатися конкурентоспроможними в умовах мінливого ландшафту сучасної робочої сили.

Інформаційні джерела

1. Канцур І. Г., Кононова О. Є., Хмарська І. А. Управління персоналом в умовах цифрової економіки. Економіка та держава. 2022. № 2. С. 103–108. DOI: 10.32702/2306-6806.2022.2.103
2. Збрицька, Т., & Сорока, О. (2021). Управління персоналом в епоху цифрової економіки. Економіка та суспільство, (31). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-20>
3. Сновидович І. Г., Кохан М. О. Ринок праці та інновації в управлінні персоналом підприємства під час війни. Стратегія економічного розвитку України. Вип. 51. 2022. С. 50-62. URL: <http://sedu.kneu.edu.ua/article/view/274142>
4. Волянська-Савчук, Л. В., Кошонько, О. В., Горбатюк, О. В., Глушко, Т. В. (2023). Розвиток трендів використання Digital-технологій в управлінні персоналом. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. (68). С. 112-120. DOI: <https://doi.org/10.24025/2306-4420.68.2023.284582>