

ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Маковоз О.С., доктор економічних наук, професор,
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8728-1500>

Лисенко С.М., здобувач PhD,
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-3720-5285>

Сучасні тенденції управління персоналом пов'язані з цифровізацією. Загально прийняте визначення управління персоналом – це діяльність, що спрямована на досягнення найефективнішого використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистих цілей працівників.

Науковці та практики констатують, що комфортні умови на робочому місці позитивно впливають на продуктивність праці працівників та підвищують задоволеність персоналу, завдяки чому підвищується ефективність компанії загалом. Аналіз «The State of Digital Adoption 2024» вказує на важливість використання цифрових інструментів для ефективного управління персоналом та автоматизації бізнес-процесів. Так, понад 70 % компаній визнають цифрову адаптацію як стратегічний пріоритет [1].

Серед цифрових інструментів виділяються ключові аспекти, такі як важливість інтеграції цифрових технологій для забезпечення ефективності робочих процесів та вплив цифровізації на корпоративну культуру та взаємодію в командах. Переважним чином цифрові інструменти в управлінні персоналом пов'язані зі збереженням, передачею, обробкою і управлінням інформацією, який включає в себе всі технології, що використовуються для спілкування та роботи з інформацією. ІКТ управління складаються з інтелектуальних технологій, а також телекомунікацій, медіа-трансляцій, усіх видів аудіо-та відеобробки, передачі, мережових функцій управління [2].

Систематизацію основних цифрових інструментів управління персоналом представлено в таблиці 1, яку розроблено на основі платформи Analytics Google [3].

Таблиця 1

Використання цифрових інструментів управління персоналом

Аспект управління	Цифрові інструменти	Зміст діяльності, ефект
Рекрутинг	Системи автоматизованого відбору	Ефективний підбір кандидатів. Зниження часу на відбір. Залучення більшого числа кандидатів.
	Платформи для відеоінтерв'ю	Віддалене проведення інтерв'ю. Запис та аналіз співбесід
Навчання, розвиток	ЛМС (Learning Management Systems)	Централізоване навчання. Відстеження прогресу навчання
	Платформи електронного навчання	Покращення та розвиток навичок працівників. Залучення потенційних талантів. Формування резервів кадрів.
	Інтерактивні навчальні модулі	Підвищення залученості учасників.
	Гейміфікація (інструменти та техніки, засновані на іграх)	Підвищення мотивації співробітників.
Оцінка та звітність	ПЗ для управління проектами	Моніторинг завдань та проєктів. Оцінка продуктивності персоналу.
	Платформи управління зарплатою	відстеження відпусток і канали зв'язку, які дозволяють відділу кадрів легко обробляти державну документацію
	Аналітичні інструменти	Збір даних про продуктивність. Аналітика для прийняття рішень
Автоматизація процесів	Роботизована обробка даних (RPA)	Автоматизація рутинних завдань. Зниження витрат на обробку даних
	Системи ERP	Інтеграція бізнес-процесів. Управління ресурсами організації
Управління комунікаціями	Цифрові комунікаційні платформи	Поліпшення внутрішньої комунікації. Швидкий обмін інформацією
	Електронний підпис	Економія часу, паперових та інших ресурсів.

За результатами моніторингу Harvard Business Review організації з добре розвинуеною стратегією цифрової адаптації економлять в середньому \$ 4.9 мільйона на місяць порівняно з тими, хто не використовує такі методи повною мірою. Також зазначається, що підприємства, які інтенсивно впроваджують цифрові технології, демонструють на 30 % вищу ступінь використання програмного забезпечення. Менеджери відчувають невідкладність ініціатив своєї компанії щодо різноманітності, справедливості, інклюзивності та приналежності (DEIB) [4]. Прозорість та традиції відкритого спілкування з працівниками є особливо важливими складовими у ході цифрових трансформацій. Обізнаність персоналу щодо застосування компанією принципів DEIB надає йому відчуття безпеки та підвищує мотивацію до продуктивної праці. Таким чином, серед основних аспектів управління персоналом за рахунок застосування цифрових інструментів слід виділити: рекрутинг; навчання, розвиток; оцінка та звітність; автоматизація процесів; управління комунікаціями. Аналізуючи важливість використання цифрових інструментів для ефективного управління персоналом та автоматизації бізнес-процесів, можливо зробити висновок, що менеджменту сучасних компаній доцільно обирати адекватні потсавленим цілям впливу на працівників цифрові інструменти серед широкого спектру наявних можливостей з урахуванням інтересів всіх стейкхолдерів.

Література:

1. The State of Digital Adoption 2024. WalkMe. URL: <https://www.walkme.com/the-state-of-digital-adoption-2024/> (date of application: 07.03.2024).

2. Зайцева Н.В., Довгань О.С. Інструменти організації дистанційної роботи на сучасних підприємствах України підприємства. Матеріали наукової конференції професорсько-викладацького складу, наукових працівників і здобувачів наукового ступеня Донецького національного університету імені Василя Стуса, Вінниця: 2017. Том 1. С. 238-240.

3. Analytics Google. URL: <https://marketingplatform.google.com/about/analytics/> (date of application: 07.03.2024).

4. Jeremie Brecheisen. Research: Where Employees Think Companies' DEIB Efforts Are Failing. *Harvard Business Review*. 2023. URL: <https://hbr.org/2023/03/research-where-employees-think-companies-deib-efforts-are-failing?autocomplete=true> (date of application: 07.03.2024).