

НОВІ ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ КАДРОВОГО ПЛАНУВАННЯ ЯК КАТАЛІЗАТОР ТРАНСФОРМАЦІЇ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ

Грідін О.В., канд. екон. наук, доц.
Державний біотехнологічний університет

Стрімкий розвиток цифрових технологій призводить до того, що кадрове планування сьогодні набуває нових форм та змісту. Воно є надважливим аспектом управління персоналом, що передбачає прогнозування потреб в людських ресурсах, оцінку наявного персоналу, розробку стратегій залучення, розвитку та утримання кадрів тощо. У сучасних умовах технологічні інновації роблять цей процес значно точнішим, ефективнішим і прозорішим, надаючи HR-фахівцям для цього якісно нові інструменти. Розглянемо основні цифрові інструменти, що активно використовуються у кадровому плануванні [1-2]:

1. HR-аналітика та великі дані (Big Data Analytics). Новітні аналітичні інструменти, зокрема SAP Success Factors, Workday, Oracle HCM тощо, наразі стали невід'ємною частиною сучасного HR-управління, що надають можливість отримати глибоке розуміння поведінки працівників, аналізувати продуктивність, прогнозувати потреби у персоналі та ідентифікувати тенденції. Зокрема, аналітика дозволяє: точніше передбачати потребу у працівниках у майбутньому; вивчати ефективність окремих співробітників або груп; виявити ознаки можливого звільнення співробітників на ранніх етапах і вживати необхідних заходів з метою їх утримання.

2. Системи управління талантами (Talent Management Systems) – комплексні платформи (Cornerstone On Demand, Bamboo HR, Talentsoft тощо), які об'єднують різні аспекти кадрового планування, зокрема наймання, розвиток, навчання та утримання персоналу, що допомагають HR-фахівцям ефективніше управляти талантами на всіх етапах їх внутрішньо-організаційного кар'єрного розвитку. Основними функціями таких систем є: автоматизація процесу рекрутингу; індивідуалізація розвитку працівників; організація навчальних програм для працівників; забезпечення періодичного підвищення кваліфікації.

3. Платформи для прогнозування та моделювання сценаріїв (Scenario Planning Tools). Інструменти для сценарного планування допомагають HR-менеджерам прогнозувати та оцінювати різні варіанти розвитку кадрових подій. Такого роду платформи, зокрема Anaplan та Adaptive Insights, дозволяють моделювати майбутні сценарії, враховуючи різні чинники – від змін у структурі організації до глобальних економічних умов.

4. Штучний інтелект та машинне навчання (AI & Machine Learning) допомагають: автоматизувати рутинні процеси, зокрема обробляти резюме кандидатів та відбирати претендентів на заміщення вакансії; оптимізувати робочі графіки; виявляти м'які навички (soft skills) у кандидатів на основі аналізу їхньої поведінки та комунікації під час процесу найму тощо.

5. Платформи для управління гібридними командами (Hybrid Workforce Management Tools) дозволяють: організувати роботу співробітників, які працюють дистанційно або за гібридною моделлю, оптимізуючи їхній робочий

час і забезпечуючи синхронізацію між командами; забезпечувати постійний моніторинг ефективності роботи співробітників незалежно від їхнього місця перебування тощо.

Відзначимо, що переваги застосування новітніх цифрових інструментів для кадрового планування є очевидними і вони полягають у наступному [2]: дозволяють приймати більш точні та виважені рішення щодо кадрового планування; дають можливість швидко адаптуватися до внутрішніх та зовнішніх змін; значно знижують обсяг ручної праці, даючи HR-фахівцям можливість зосередитися на стратегічних завданнях тощо.

Як вже зазначалося вище, впровадження цифрових технологій в HR-сфері, зокрема в кадровому плануванні, відкриває нові можливості перед організаціями для підвищення ефективності, автоматизації процесів, покращення аналітики та прогнозування. Проте цей процес не обходиться без викликів, які можуть уповільнювати або ускладнювати його реалізацію, зокрема до основних з них можна віднести наступні [3-4]:

1. Опір змінам, а також культурні бар'єри, оскільки технологічні зміни часто сприймаються як загроза, особливо серед тих, хто звик працювати за традиційними методами. Внаслідок цього, для успішної діджиталізації необхідно трансформувати культуру організації, щоб нові інструменти сприймалися не як загроза, а як можливість для зростання та розвитку.

2. Наявність відчутного розриву у рівні цифрових компетенцій працівників, оскільки значна чисельність співробітників може не володіти достатніми знаннями та навичками для роботи з новими технологіями, що створює бар'єри для впровадження цифрових інструментів. З метою вирішення вказаної проблеми організаціям необхідно інвестувати в навчання персоналу, підвищення кваліфікації та розвиток цифрової грамотності.

3. Забезпечення відповідного рівня кібербезпеки, оскільки діджиталізація кадрового планування передбачає обробку та зберігання великих обсягів даних про працівників, включаючи конфіденційну інформацію. Вразливість до кібератак, витоку даних або неправомірного доступу до інформації є серйозними ризиками для організацій. Забезпечення належного рівня захисту даних вимагає розробки й впровадження надійних систем захисту, ефективного управління доступом та регулярного аудиту безпеки.

4. Підвищена залежність організацій від технологічних систем, що створює ризики, пов'язані з можливими технічними збоями, втратами даних тощо. Надійність технологічних платформ та інструментів є критичним чинником успішного функціонування цифрового кадрового планування. Для зниження ризиків такого роду організаціям потрібно розробляти плани дій на випадок непередбачених ситуацій, використовувати резервні системи та забезпечувати регулярне технічне обслуговування.

5. Проблема забезпечення інтеграції нових цифрових рішень із вже існуючими системами управління персоналом. Кожна організація має власну IT-інфраструктуру, а впровадження нових інструментів здатне призвести до невідповідності між різними системами або платформами. Впровадження нових інструментів вимагає додаткових ресурсів для розробки та підтримки

інтерфейсів, а також часу на налаштування та адаптацію систем. Крім того, складність управління великою кількістю різноманітних систем може спричиняти підвищення витрат на адміністрування.

6. Необхідність перегляду і часто кардинальної зміни існуючих бізнес-процесів, що передбачають впровадження нових методів планування, аналізу та управління персоналом. Часто організаціям потрібно адаптувати або реорганізувати свої процеси для того, щоб ефективно використовувати нові цифрові інструменти. Для успішного впровадження змін необхідно належним чином підготувати працівників, розробити стратегії управління змінами та забезпечити постійну підтримку в період адаптації.

7. Потреба у здійсненні істотних початкових фінансових інвестицій, що обумовлюється значними витратами, пов'язаними із придбанням програмного забезпечення, хмарних рішень, аналітичних інструментів, систем управління талантами тощо. Також можуть бути необхідні додаткові витрати на навчання персоналу та підтримку IT-інфраструктури. Для багатьох організацій, особливо малих і середніх, ці витрати можуть стати неподоланною перешкодою на шляху до впровадження діджиталізації.

Отже, цифрові інструменти радикально змінюють підходи до кадрового планування, дозволяючи організаціям бути більш гнучкими, ефективними та інноваційними. Діджиталізація кадрового планування пропонує значні переваги, такі як підвищення точності прогнозів, автоматизація процесів, кращий аналіз даних і підвищення ефективності. Проте, разом із цим виникають і значні ризики: опір змінам, дефіцит цифрових навичок, питання кібербезпеки, інтеграція систем та етичні аспекти. Відповідно, організації, які активно впроваджують цифрові інструменти, здатні не лише краще здійснювати кадрове планування, але й створювати сприятливі умови для сталого розвитку та підвищення конкурентоспроможності організації на ринку.

Інформаційні джерела:

1. Грідін О.В. HR-аналітика як ключовий інструмент системи управління персоналом сучасної організації. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-29>

URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3927/3850>

2. Грідін О.В. Загальні тенденції та характерні аспекти digital-трансформації сфери HR-менеджменту. *Електронне наукове фахове видання «Східна Європа: економіка, бізнес та управління»*. 2023. № 3 (40). С. 10-18. DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.40-2>
URL: http://easterneurope-ebm.in.ua/journal/40_2023/4.pdf

3. Грідін О.В. Формування вітчизняної системи управління персоналом у сучасній парадигмі розвитку національної економіки. *Електронний науково-практичний журнал «Інфраструктура ринку»*. 2022. Вип. 63. С. 117-123. DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastructure63-22> URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2022/63_2022/24.pdf

4. Nadiia P. Reznik, Oleksandr V. Hridin, Ivanna V. Chukina, Oleksiy O. Krasnorutskyy, Mykola V. Mykhaylichenko. Mechanisms and tools of personnel management in institutional economics. *International conference on sustainable innovation in mechanical engineering (ICSIME-2021)*. Rama University Uttar Pradesh, Kanpur (INDIA). (28th-29th May 2021). Volume 2413. P. 040012-1–040012-8. <https://doi.org/10.1063/5.0089330>
URL: <https://aip.scitation.org/doi/pdf/10.1063/5.0089330>