

ГОРБАТКО ДАНИІЛ, здобувач вищої освіти
 Науковий керівник – **ЗАЙКА СВІТЛАНА**, к.е.н., професор,
 професор кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування
Державний біотехнологічний університет, м. Харків

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Сучасний світ стрімко змінюється під впливом цифрових технологій, які формують нові підходи до організації праці та управління персоналом. Розвиток економіки в епоху цифровізації ставить перед підприємствами завдання підвищення ефективності через інтеграцію інноваційних інструментів та підходів. Одним із важливих напрямів трансформації є управління працівниками з урахуванням їхньої здатності опановувати й використовувати цифрові технології у своїй діяльності. Отже, цифрові компетенції є невід’ємною складовою професійної підготовки та реалізації працівників, що вимагає нового погляду на процеси управління, які виходять за межі традиційних методів.

Роль цифрових технологій у сучасному середовищі стає дедалі вагомішою. Пандемія COVID-19 прискорила впровадження віддаленої роботи і нових моделей організації робочого процесу [1]. У таких умовах підприємства змушені орієнтуватися на новий тип співробітників — таких, що не лише володіють традиційними професійними знаннями, але й здатні ефективно працювати у цифровому середовищі. Саме тому важливим завданням стає виявлення наявних можливостей персоналу, їх розвиток та створення умов для їхнього вдосконалення.

Управління персоналом, спрямоване на цифрове зростання, передбачає системний підхід до оцінки потреб підприємства. Це включає аналіз поточних навичок працівників, створення програм навчання та розвитку, а також забезпечення умов для безперервного вдосконалення цифрових компетентностей. Одним із ефективних інструментів такого управління є «піраміда цифрових компетентностей» [3], яка дозволяє на етапах визначати рівень готовності працівників до виконання завдань у нових умовах.

Цифрові компетенції працівників впливають не лише на їхню продуктивність, але й на здатність підприємства відповідати вимогам часу. Оснащення робочих місць сучасними технологіями, розробка індивідуальних програм підвищення кваліфікації та впровадження новітніх методів оцінки ефективності персоналу створюють базу для досягнення довготривалих результатів. При цьому особливу увагу слід приділяти залученню працівників до процесу вдосконалення їхніх навичок, що стимулює їх до професійного зростання.

Цифровізація впливає також на методи взаємодії між співробітниками. Завдяки використанню сучасних комунікаційних платформ, працівники отримують можливість працювати з будь-якого місця, що створює нові форми співпраці й дозволяє оптимізувати процеси в підприємстві [2]. У таких умовах



підвищується роль корпоративного навчання, яке підтримує працівників у освоєнні нових підходів до роботи та вдосконаленні професійних навичок.

Управління працівниками, орієнтоване на їхній розвиток у цифровому середовищі, є визначальним фактором для підприємств, які прагнуть забезпечити свою конкурентоспроможність. Інтеграція цифрових компетентностей у робочі процеси дозволяє створити більш продуктивне середовище, яке відповідає вимогам сучасної економіки. Розвиток працівників у цьому напрямі потребує чіткого планування, впровадження сучасних підходів до навчання та мотивації, а також уваги до змін, які відбуваються в глобальному масштабі.

Отже, впровадження нових підходів до управління дозволить підприємствам не лише відповідати сучасним вимогам, але й створювати умови для гармонійного розвитку своїх працівників у цифрову епоху. Це відкриває нові перспективи для підприємств, готових змінюватися та розвиватися разом із технологічним прогресом.

Список використаних джерел:

1. Sviatoslav Shaforenko, Svitlana Zaika. Remote work: analysis of the essence and strategic significance Exploring the digital landscape: interdisciplinary perspectives: *Monograph*. // Edited by Olha Blaha and Iryna Ostapolets. The University of Technology in Katowice Copyright by Academy of Silesia, Katowice, 2024. P. 63-76. DOI: <https://doi.org/10.54264/M036>. URL: https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/56853/1/Zaika_Exploring_the_digital_landscape_2024_63-76.pdf.
2. Svitlana Zaika, Sviatoslav Shaforenko. Development of remote work as a new form of work organization. *Baltic Journal of Legal and Social Sciences*. 2024 №. 1 P. 177-184. DOI: <https://doi.org/10.30525/2592-8813-2024-1-21>.
3. Мірус І. Стратегічне управління людськими ресурсами підприємств на основі цифрових компетенцій. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2023. (2(70), 131–138. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-70-131-138>.

