

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ

*Здихальський В.А., здобувач вищої освіти,
zdyhalskyu@gmail.com*

*Науковий керівник: Федотова І.В., д.е.н., професор
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Сучасний світ свідчить про ключову роль діджиталізації у сфері управління персоналом, яка відома як "діджитал HR". Цей стратегічний напрямок спрямований на підвищення ефективності та продуктивності, оптимізацію процесів підбору та розвитку персоналу, а також формування інноваційного та адаптивного робочого середовища.

Визначення терміну "діджитал HR" (англ. digital HR у перекладі означає «digital» — цифровий, «HR» — людські ресурси) передбачає цифровий підхід до управління людськими ресурсами, використовуючи різноманітні цифрові та сучасні технології [1]. Це означає використання всіх варіацій цифрових та інших новітніх технологій для організації роботи з персоналом та надання їй максимально зручного для працівників характеру.

Хоча термін "діджитал HR" перекладається як використання цифрових технологій, його зміст розширюється на використання будь-яких новітніх технологій в економіці персоналу [1, стор. 53]. Діджитал HR, тобто цифровий підхід в управлінні людськими ресурсами, або, як наразі заведено говорити, в економіці персоналу). Такий підхід передбачає використання всіх варіацій цифрових та інших новітніх технологій і суттєво розширює можливості компаній ефективно організовувати процес роботи з персоналом та здійснювати її найбільш зручним для працівників способом [1].

Початок ери "діджитал HR" датується другим десятиліттям ХХІ століття, коли було введено поняття діджитального підходу до управління людськими ресурсами. В сучасному обговоренні діджитал HR неминуче з'являється питання про початок четвертої промислової революції, яка, зараз ще не повністю вивчена, вже привертає значну увагу учасників світового економічного форуму. Це поняття визначається як зникнення бар'єрів між реальним та технологічним світом, і його вплив вже відчутний в різних галузях, включаючи сферу управління персоналом [1].

У конкретному контексті діджитал HR, як стратегічного напрямку управління людськими ресурсами, ці зміни не лише стають

важливим об'єктом обговорення, але й ставлять перед HR-командами нові виклики та можливості. Використання віртуальної реальності та інших цифрових технологій в діджитал HR може привести не лише до переходу до нових форм соціально-трудових відносин, але й до трансформації самого процесу управління персоналом.

Управління персоналом відіграє ключову роль у процесі цифрової трансформації бізнесу. Його завдання включає забезпечення єдності дій та активної участі персоналу у впровадженні змін, подолання опору, удосконалення корпоративної культури і забезпечення високої якості людського капіталу. Одночасно цифрова трансформація визначається впровадженням сучасних HR-технологій та оптимізацією процесів у сфері управління персоналом.

Роль HR-команд у цьому процесі подвійна. З одного боку, вони відповідають за внутрішню трансформацію, використовуючи автоматизацію та цифрові процеси. З іншого боку, у співпраці з IT-відділом, вони стають ініціаторами цифрової трансформації, впливаючи на цифрове мислення працівників, покращення якості людського капіталу та збільшення продуктивності праці.

Діджиталізація управління персоналом охоплює три напрямки:

1) Сфера цифрової робочої сили, що передбачає залучення працівників з інноваційним мисленням, ліквідацію цифрового розриву в навичках та постійне удосконалення знань за допомогою сучасних технологій.

2) Організація цифрового робочого місця, яке сприяє високій продуктивності, забезпечує можливості моніторингу та використання сучасних комунікаційних інструментів, а також підтримує зворотний зв'язок з працівниками.

3) Впровадження цифрових інновацій у функції управління персоналом, що базується на новітніх комп'ютерних технологіях та використанні цифрових інструментів і програмних продуктів.

Ефективний процес цифрової трансформації управління персоналом на підприємстві передбачає врахування існуючих можливостей та загроз і вироблення на цій основі ефективної стратегії діджиталізації [2].

За останнє десятиліття відзначене активне зростання діджиталізації: Інтернетом охоплено 99 % населення у віці 12–24 роки, у віці 25–44 роки – 94 %, у віці 45+ – 54 %. В середньому на одного користувача припадає 2–3 типи Digital-пристроїв, а середньостатистичний користувач проводить на добу 138 хв у

десктопному і 107 хв у мобільному Інтернеті [3, стор.113]. Завдяки мобільним застосункам, цифровий прогрес відкриває можливість неперервного доступу для споживачів, задовольняючи їхні потреби. Галузь цифрових технологій в управлінні людськими ресурсами на сучасному етапі перебуває в процесі зародження, формування та розвитку, що ускладнює проведення об'єктивного та глибокого аналізу наукового визначення HR-Digital. Новітні тенденції розвитку HR-Digital, прогнозовані як актуальні у найближчому майбутньому, наведено на рисунку 1 [3].

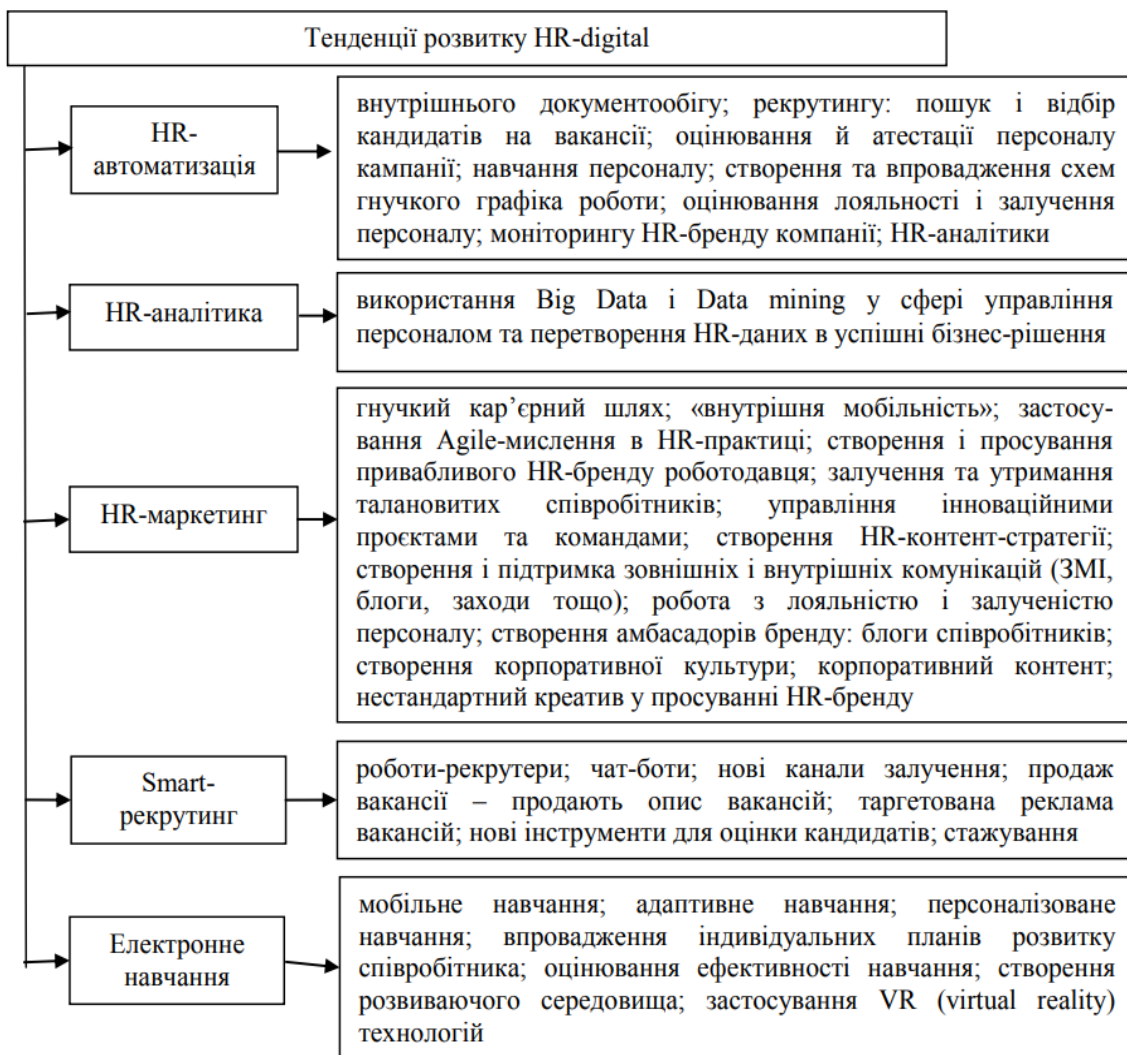


Рисунок 1 - Новітні тенденції розвитку HR-Digital

Незважаючи на нинішню діджиталізацію, акцент залишається на ролі людей як найважливішого ресурсу. У зв'язку з цим, ефективне управління персоналом стає ключовим чинником для досягнення успіху в бізнесі. Роботодавцям, керівникам та менеджерам з персоналу слід активно співпрацювати з працівниками, забезпечуючи

їхню підтримку, мотивацію та створюючи позитивну корпоративну культуру.

Ефективні стратегії управління персоналом включають розробку індивідуальних планів розвитку та використання цифрового менеджменту. Сучасні інструменти, такі як соціальні мережі, штучний інтелект, автоматизація та хмарні технології, допомагають у підвищенні ефективності управління. Можливе використання штучного інтелекту для виявлення нерівностей у заробітній платі, але це вимагає від HR-менеджерів високого рівня цифрової компетентності. Основна ідея полягає в тому, що успіх бізнесу залежить від кваліфікованих та мотивованих працівників. Розвиток цифрових навичок серед служби персоналу є необхідним для побудови ефективної системи управління та досягнення нових рівнів бізнесу. Діджитал трансформація створює нові можливості для покращення комунікації та співпраці внутрішньо з працівниками. Електронні інструменти спілкування, корпоративні платформи та інші технології надають можливість для ефективного обміну інформацією та координації проектів.

Застосування аналітики даних є потужним інструментом для менеджерів з персоналу, допомагаючи їм взаємодіяти з даними про продуктивність та задоволеність працівників. Це відкриває можливість покращення управління персоналом та створення сприятливого робочого середовища.

Узагальнюючи, необхідно визнати, що у цифрову еру, успішне управління персоналом ґрунтується на взаєморозумінні, підтримці та врахуванні індивідуальних потреб працівників. Висока цифрова компетентність HR-менеджерів є вирішальною для успішної адаптації до викликів цифрової економіки та забезпечення стабільного розвитку підприємства.

Література.

1. Грیشнова О. А., Заїчко О. С. Новітні технології в економіці персоналу: нові можливості й нові виклики. *Вісник економічної науки України*. 2016. № 2. - С. 52-57. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu_2016_2_14
2. Козак Т.М., Копитова І.В. Особливості управління персоналом на підприємствах в умовах діджиталізації економіки. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/01/136.pdf>
3. Волянська-Савчук Л.В., Кошонько О.В., Горбатюк О.В., Глушко Т.В. Розвиток трендів використання digital-технологій в управлінні персоналом. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету*. Серія: Економічні науки. 2023. №68. С. 112-113.