

ДЕТЕРМІНАНТИ ТРАНСФОРМАЦІЇ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ VUCA-СВІТУ

*Жернова Є.В., аспірант,
lizaviktorova60@gmail.com*

*Науковий керівник: Корінь М.В., д.е.н., професор
Український державний університет
залізничного транспорту*

Сучасний етап розвитку суспільства і економіки можна охарактеризувати як епоху глобальних змін. Умови нинішньої нестабільності добре описуються аббревіатурою VUCA, яка розшифровується як volatility (нестабільність), uncertainty (невизначеність), complexity (складність), ambiguity (неоднозначність). Реалії VUCA-світу – постійні трансформації, що стосуються всіх сфер економіки та суттєво впливають на зміну способів й підходів до реалізації процесів управління персоналом, основним напрямом яких стало масштабне впровадження цифрових технологій.

Нині науковці відзначають такі сфери управління персоналом, в яких вже намічаються зміни [1-3]:

1. Поява цифрових трудових ресурсів – проведення хакатонів, створення проєктних груп, здійснення розробки інноваційних продуктів і послуг з використанням роботів та інших цифрових технологій як в області основної діяльності компанії, так і в багатьох допоміжних процесах;

2. Створення цифрових робочих місць – організація робочого середовища, яка стимулює підвищення продуктивності, розвиток комфортних умов роботи, що забезпечують залученість працівників на всіх стадіях процесу функціонування організації, особливо при створенні інновацій;

3. Поява «цифрового HR» – використання цифрових інструментів і зміна функцій роботи з персоналом.

Отже, цифрові технології відіграють все більш помітну роль як в трудовій діяльності працівників підприємств, так і в управлінні людськими ресурсами. Зміна ролевих функцій, а також різкі перетворення в характері праці ведуть до модернізації технологій управління персоналом.

Управління персоналом в епоху цифрових трансформацій спирається на результат багаторічний зусиль. У 1960-х і 1970-х роках HR зосередився на кадрових операціях, автоматизації транзакцій та підтримці надійної системи обліку працівників. У 1980-х роках відділ кадрів був перетворений на «сервісну організацію»; центри експертизи почали управляти основними кадровими практиками, сервісні центри обробляли індивідуальні потреби, а партнери по бізнесу HR стали впроваджуватися в бізнес. У 1990-х-початку 2000-х років управління персоналом було знову перебудовано навколо інтегрованого управління талантами, що часто супроводжувалося впровадженням нових систем рекрутингу, навчання, управління ефективністю та компенсацією.

Домінування цифрових технологій відбивається і на детермінантах трансформації систем управління персоналом, серед яких слід вказати на нижчезазначені фактори.

1. Єдність менеджменту, командна робота, гнучкі організаційні структури. Оскільки конкуренція в бізнес-середовищі зростає, а цифрові трансформації невинно продовжуються, підприємства стають все більш гнучкими та орієнтованими на роботу команд. Одним з основних трендів стає позиціонування команди лідерів підприємства як великого симфонічного оркестру: власний музичний ритм – стратегія компанії; різноманіття інструментів – бізнес-функцій; перші скрипки – функціональні лідери; вправний диригент – керівник компанії. Впроваджуються гнучкі форми організаційних структури аж до цифрових, які можна визначити як склад, підпорядкованість і взаємодію суб'єктів управління на основі наскрізного використання цифрових технологій, каналів взаємодії та платформ

2. Формування екосистем трудових ресурсів. Сучасна робоча сила перетворилася на динамічну екосистему. Частка контрактних, позаштатних і гіг-працівників стрімко зростає. Різноманіття ринку праці потребує від HR-лідерів та лідерів бізнесу активної співпраці при розробці інтегрованих стратегій та програм в управлінні працівниками різних категорій та оптимізації екосистеми персоналу в цілому.

3. Нові системи винагород: персоналізовані, комплексні та гнучкі. Стандартизована зарплатня трансформуються у персоналізовані, комплексні та гнучкі системи фінансових винагород. У фокусі – індивідуальний внесок працівника в розвиток компанії та різноманіття програм компенсацій відповідно до потреб персоналу.

4. Цінність досвіду і посада, як нові шляхи розвитку та зростання. Кар'єра 21-го століття першочергово характеризується наявним досвідом та здатністю працівника до навчання, а не лише роботою та здобутими навичками. Зорієнтованість на досвід, нові кар'єрні моделі, інструменти для аналітики даних, дозволять компаніям розвивати, зберігати та залучати якісні таланти в потрібний час.

5. Переваги залучення до співпраці різних поколінь: розширення рамок традиційного «робочого віку». Збільшення тривалості життя та старіння глобальної робочої сили створюють для організацій безпрецедентні виклики та пропонують невикористані можливості. Переваги мають ті компанії, які в змозі відійти від стереотипів та перетворити зростання робочого віку працівників на невикористаний актив.

6. Залученість суспільства та соціальний вплив: відображення бізнесу в суспільстві. В епоху соціальної місії та відповідальності, зацікавлені сторони уважно спостерігають за впливом бізнесу на суспільство. Зі зростанням очікувань зацікавлених сторін, нещире або неповне виконання своїх зобов'язань щодо забезпечення соціальної відповідальності може швидко зашкодити репутації, вплинути на обсяг продажів та обмежити здатність залучати трудові ресурси.

7. Добробут та стабільність персоналу: підвищення ефективності працівників через відновлення. Природа цифрового бізнесу породжує безперервність роботи в стилі 24 на 7. Майже половина працівників зіштовхуються з високим навантаженням, що негативно впливає на їхню продуктивність, здоров'я та стабільність у сім'ї. Але ж благополуччя компанії напряму залежить від добробуту працівників, тому потрібно впроваджувати ефективні способи відпочинку.

8. Штучний інтелект, робототехніка та автоматизація. Зазначені інструменти значно швидше ніж очікувалося перетворилися на незамінного помічника в роботі. Потенціал використання штучного інтелекту та робототехніки полягає у знищенні рутинних завдань, що створює цінність та унікальність для «людських» навичок працівників. Таким чином, організації радикально переосмислюють архітектуру роботи, аби максимально збільшити цінність як людей, так і машин.

9. Комунікація без меж: працівник завжди на зв'язку. Різноманіття засобів комунікації непинно зростає, всі вони обіцяють зробити працівників більш ефективними та продуктивними. Задля виконання обіцянки компанії здійснюють реорганізацію роботи, адже зміна

робочого середовища та нові підходи у лідерстві – шлях до розуміння межі проактивності та продуктивності.

10. Кадрова аналітика на основі математичного моделювання. Використання принципів математичного агрегування і моделювання в управлінні персоналом дозволяє: здійснювати кількісну і якісну оцінку штату співробітників; вибудовувати кореляційні і функціональні зв'язки між процесами управління персоналом; застосовувати інтегральну і скорингову оцінку для прийняття управлінських рішень.

Отже, в умовах VUCA-світу системи управління персоналом мають швидко адаптуватися до мінливих змін, діяти оперативно та гнучко, виділяти першочергові та пріоритетні напрями цифровізації управлінських процесів. У цьому контексті разом з проблемами максимальної цифровізації та автоматизації усіх бізнес-процесів підприємств актуалізуються пріоритетні завдання у сфері управління персоналом щодо вибору та впровадження оптимального програмного забезпечення й адаптації під нього системи оцінювання та контролю персоналу, розроблення системи КРІ, які враховують нові вимоги глобальних соціоекономічних змін, тощо.

Врахування ключових детермінант, що нині впливають на управління персоналом, сприяє підвищенню ефективності кадрових процесів і вчасно забезпечує їх необхідними інструментами й технологіями, які дозволять скоротити час на виконання рутинних операцій, підвищити якість управлінських рішень і забезпечити підприємства кваліфікованими цілеспрямованими кадрами.

Література.

1. Дикань В.Л., Корінь М.В. Концепція впровадження цифрового реінжинірингу в діяльність промислових підприємств. *Адаптивне управління: теорія і практика*. Серія «Економіка». 2020. № 8 (16). URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal2/article/view/292/264>. (дата звернення: 09.10.2022 р.).
2. Дикань В.Л., Обруч Г. В., Розроблення підходу до формування системи нематеріальної мотивації працівників підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. 2020. № 1 (69). С. 96 – 107.
3. Токмакова І.В., Шатохіна Д.А., Мельник С.В. Стратегічне управління розвитком підприємств в умовах цифровізації економіки. *Вісник економіки транспорту та промисловості*. 2018. № 64. С. 283–291.