

УДК 338.005.95

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ HR-ДІДЖЕТАЛІЗАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Писаревська Ганна Іллівна, кандидат економічних наук, доцент, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця, Харків

Анотація – Розглянуто тенденції розвитку діджеталізації в управлінні персоналом та можливість впровадження діджеталізації на вітчизняних підприємствах у сфері HR.

Ключові слова – управління персоналом, діджеталізація, інноваційні інформаційні технології, Digital – стратегія.

Перше десятиліття XXI ст. ознаменувалося вступом світу в нову технологічну епоху, що характеризується стиранням кордонів між фізичними, біологічними та цифровими технологіями. В цих нових реаліях цифрові технології стають ядром постіндустріальної інноваційної економіки. Весь комплекс високих технологій, про які йде мова, включає в себе штучний інтелект, безпілотний транспорт, 3D-друк, нанотехнології, біотехнології та інше.

Розвиток нових технологій, особливо цифрових (digital technologies), супроводжується системними змінами у всіх сферах бізнесу, суспільства і політики, а також появою більш сучасних форм організації роботи влади, державного і приватного секторів економіки, які гарантують прозорість громадського середовища. По суті, відбувається форсоване народження нового покоління економіки, що отримала назву «цифрова економіка» і базується головним чином на впровадженні та використанні цифрових технологій на всіх ділянках економічної діяльності.

Концепціями поширення діджеталізації займалися багато вчених: М. Е. Гвоздовський, В. М. Голянич, А. Ф. Денисов, Н. А. Мекшун та ін. Але слід визначити недостатню кількість вітчизняних публікацій, які всебічно розглядають дану сферу через постійний розвиток діджеталізації.

Метою дослідження є аналіз сучасних тенденцій та перспектив впровадження діджеталізації на підприємстві.

Діджеталізація економіки в першу чергу орієнтована на підвищення її ефективності та конкурентоспроможності. Підраховано, що завдяки діджеталізації скорочуються витрати на обслуговування виробництва продукції (на 10-40%), час простою обладнання (на 30-50%), терміни виведення на ринок (на 20-50%) і витрати на забезпечення якості продукції (на 10-20%), витрати на зберігання запасів (на 20-50%) та інше [1].

Використання цифрових технологій при виробництві і реалізації товарів і послуг, у сфері освіти дає можливість всьому суспільству отримувати так звані «цифрові дивіденди», під якими розуміється як зростання національного добробуту і матеріальна прибуток, так і прозорість процесів державного управління.

В останні роки процеси діджеталізації розгортаються і в Україні. Однак наша країна відстає від лідерів розвитку цифрової економіки за багатьма показниками: рівнем діджеталізаційної частки цифрової економіки в ВВП, рівнем капіталізації цифрових компаній, темпам зростання продуктивності праці, середньої затримки в освоєнні технологій, застосовуваних у країнах – лідерах та інше.

Стримуючими діджеталізацію факторами для відстаючих країн є: низький рівень розвитку технологій і слаборозвинена цифрова інфраструктура, що пояснюється неефективністю використання факторів виробництва, некваліфікованість людських ресурсів (недосконалість системи підготовки дослідницьких, інженерно-технічних кадрів і IT-фахівців), низьким рівнем конкурентоспроможності, продуктивності і ефективності.

З точки зору забезпечення економічної безпеки, для України стає принципово важливим йти в ногу з розвиненими країнами і прискорити впровадження цифрових технологій. особливо актуальний це питання для реального сектора економіки, від рівня діджеталізації буде залежати конкуренто-

спроможність продукції, що випускається продукції, позиції країни на світових високотехнологічних ринках, що формують передумови для сталого розвитку.

Аналіз показав, що використання соціальних медіа на підприємствах та аналіз Big Data проводиться найчастіше підприємствах де працює до 50 осіб, використовуючи для цього найчастіше соціальні мережі для представлення підприємства або рекламування його роботи. Найменше використовують блоги чи мікроблоги підприємства для обміну поглядами, думками або знаннями усередині підприємства. При цьому аналізують найчастіше данні свого підприємства, отриманих зі старт-пристроїв або датчиків, найменше данні, сформованих із соціальних медіа та геолокаційні данні, отримані із портативних пристроїв.

Таким чином, цифрові технології все більше проникають в різні сфери бізнесу, в тому числі і в HR-процеси. З кожним роком все більше компаній автоматизують HR-функцію і тим самим спрощують і роблять більш ефективною роботу рекрутерів та менеджерів з персоналу.

Сьогодні HR-центр змістився в бік побудови організації майбутнього. Компанії наймають молодих, досвідчених в цифрових технологіях співробітників, яким зручно робити речі самостійно і обмінюватися інформацією прозорим способом. Вони хочуть мати інтегрований цифровий досвід роботи – спроектований для команд, ефективності та розширення прав і можливостей, і очікується, що HR надасть його.

Діджиталізація бізнесу вплинула на формування нового кластера компаній, що розробляють продукти та надають послуги в галузі управління людськими ресурсами із застосуванням цифрових технологій.

Однак цифровізація HR-процесів має не тільки переваги і вигідність, але і кроїть в собі недоліки і ризики.

Для початку розберемо позитивні сторони впровадження цифрових технологій в сферу управління людськими ресурсами.

Так, наприклад, автоматизація і оптимізація робочих процесів дозволяє знизити навантаження з HR-відділу, а самі HR-фахівці завдяки цифровізації отримують ефективні

інструменти для роботи з персоналом. Знижуються витрати на управління персоналом, оскільки немає необхідності роздувати штат HR-фахівців багато рутинних операцій можуть бути виконані в автоматичному режимі, наприклад, за допомогою штучного інтелекту. Особливо це актуально, якщо компанія є великою. Для таких компаній впровадження цифрових технологій дозволяє тримати в HR-штаті всього десятки співробітників, що економить компанії чималі кошти.

До того ж цифровізація дозволяє виключити людський фактор у здійсненні багатьох операцій, оскільки програми, додатки і сервіси завжди виконують чіткі стандарти, рідко дають збої і помиляються, вони не схильні до втоми, а їх працездатність не ставиться в залежність від безлічі факторів, як у випадку з людиною. І ще однією перевагою є економія часу. Одна програма здатна виконати значний обсяг роботи за незрівнянно менший час, ніж якби роботу виконувала людина.

Серед недоліків можна виділити відносно високу вартість впровадження digital-технологій. Деякі організації не мають достатнього бюджету для модернізації та автоматизації HR-процесів. Однак варто зазначити, що витрати на цифровізацію слід розглядати як довгострокові інвестиції, які не тільки окупляться, але і принесуть в майбутньому прибуток бізнесу. Наступним недоліком є ризик скорочення робочих місць, що вимагають середньої та низької кваліфікації, внаслідок повної автоматизації трудових процесів. Однак при скороченні робочих місць внаслідок автоматизації процесів компанії можуть дати можливість своїм співробітникам пройти перенавчання та реалізувати себе у тій сфері діяльності, яка їм найбільш цікава. Проблемою при реалізації даної програми може бути опір співробітників, зокрема, представників старшого покоління, до змін і недостатня мотивація персоналу до освоєння компетенцій цифрової економіки та участі у розвитку цифровізації організації [3].

Ще одним недоліком є висока вартість помилок. На жаль, ніяка система не застрахована від помилок, і навіть інноваційні технології можуть давати збої. Незначна помилка, допущена при побудові алгоритмів, може

привести не тільки до втрати грошових ресурсів, але і до втрати важливої інформації і даних. Також при діджиталізації HR-процесів підвищену увагу варто приділяти питанням цифрової безпеки, оскільки інформація, представлена у віртуальному просторі, часто схильна кібер-атакам різного характеру.

Серед набору digital-інструментів найчастіше компанії використовують Джоб-сайти, соціальні мережі і онлайн-інструменти для оцінки кандидатів. У меншій мірі задіюють хмарні технології, системи моніторингу згадок компанії в соціальних медіа та ЗМІ, ERP-і ATS-системи, а також Big Data. Найчастіше HR-и користуються Desktop-версіями ресурсів, однак і мобільні версії стають доступними все більшому числу фахівців [5].

Впровадження цифрових технологій в процес управління людськими ресурсами дозволяє організувати зручне цифрове середовище для персоналу. Так, наприклад, процеси адаптації персоналу можуть бути автоматизовані за допомогою штучного інтелекту. Чат-бот може відповідати на питання, знайомити новачків з внутрішніми документами організації, надавати необхідну інформацію та ресурси для комфортного входження на посаду [2]. Також система штучного інтелекту здатна вивчати і аналізувати навички, поведінка і дії найбільш ефективних співробітників, і на основі цих даних вибудовувати освітні траєкторії для персоналу [4]. Впровадження віртуальної і доповненої реальності в процес навчання персоналу здатне вивести якість навчання на новий рівень, а сам процес зробити інтерактивним і цікавим. Дана технологія дозволяє моделювати реальні ситуації у віртуальному просторі, за допомогою чого відбувається повне занурення персоналу в навчальну середу, в якій вони мають можливість відпрацьовувати свої навички. Хмарні технології дозволяють вивантажувати інформацію у віртуальний простір, доступ до якого є у кожного із співробітників. Таким чином можна, наприклад, організувати навчання персоналу у вигляді онлайн-платформи, що містить каталог курсів і відображає успішність кожного співробітника. На базі блок-чейна можливе створення сервісу, який містить резюме,

сертифікати, дипломи та професійні досягнення претендентів, що допоможе скоротити час, що витрачається HR-фахівцями на пошук підходящих кандидатів і перевірку достовірності інформації про них

Висновки. Оскільки значущість інформаційних технологій з кожним роком лише збільшується, а політика багатьох компаній і навіть цілих держав зводиться до перетворення всіх даних в електронний вигляд, на підприємствах існує стійка потреба у впровадженні системи діджиталізації.

Проаналізовано тенденції щодо використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах різних розмірів (використання соціальних медіа на підприємствах, мета використання соціальних медіа на підприємствах, аналіз Big Data). Розглянуто HR-процеси, які автоматизовані в компаніях України, та Digital-інструменти, які використовують HR – менеджер. Обґрунтовано, що більшість сучасних підприємств потребує діджиталізації та повільно починають її впроваджувати.

Список використаної літератури

1. Гвоздовський М. Е. «HR – тренди 2018». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ecopsy.ru/publikatsii/ru-hr-trendyi-2018-goda-prezentatsiya-2.html>.
2. Голянич В. М. Інноваційні технології в кадровому менеджменті/ Голянич В.М., Кудрявцева С.І // Управлінське консультування. – 2017.– № 2. – С. 5 – 16.
3. Денисов А. Ф. Аналіз практики цифрових технологій в підборі персоналу/ Денисов А.Ф., Кардаш Д.С. // Економіка і управління. № 6, 2018 – С.26 – 37.
4. Мекшун Н. А. «HR-брендинг в Digital форматі». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://keysolutions.ru/files/seminar/HR/Mekshun_N.A.pdf
5. Bersin J. «HR Technology Disruptions for 2017: Nine Trends Reinventing the HR Software Market». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.bersin.com/Practice/Detail.aspx?id=20245>

Автори

Писаревська Ганна Іллівна, доцент, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
(Hanna.Pysarevska@hneu.net).

Тези доповіді надійшли 10 лютого 2021 року.

Опубліковано в авторській редакції.

