

УДК 331.108

ДІДЖИТАЛ HR-МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Степанова Ека Рамінівна, к.е.н., доцент кафедри соціальної економіки ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація — Розглянуто основні положення використання діджитал HR-менеджменту в системі розвитку людських ресурсів в сучасних трансформаційних умовах діяльності вітчизняних підприємств. Наведено приклади діджиталізації HR-процесів в сучасному менеджменті.

Ключові слова — HR-менеджмент, людські ресурси, діджиталізація, персонал, управління персоналом.

Суттєве пришвидшення процесів розвитку передових технологій сприяє значному посиленню їх проникнення в усі сфери економічного та соціального життя, зокрема у процеси управління організаціями та ведення бізнесу. При цьому цифрові перетворення змінюють способи здійснення управлінської діяльності, трансформують процеси управління змінами, ведуть до появи цифрового мислення та революціонізують досвід працівників, вимагаючи актуалізації існуючих HR-технологій.

Становленню діджитал HR-менеджменту передували роки зусиль.

У 1960-х і 1970-х HR був зосереджений виключно на кадрових операціях і їх автоматизації. У 1980-х HR став сприйматися як «сервісна служба»: центри компетенцій стали управляти питаннями управління персоналу, сервісні центри обслуговували індивідуальні потреби співробітників, в бізнес почали включатися HR-партнери [1]. У 1990-х і на початку 2000-х HR знову зосередився на управлінні талантами, що часто супроводжувалося впровадженням нових методів в рекрутингу та навчанні.

Сьогодні HR сконцентрований на створенні організацій майбутнього, і з цією ме-

тою компанії наймають молодих, компетентних в діджитал сфері працівників. Було проведено дослідження, за даними якого 49% компаній вже вклали кошти в софт з управління персоналом і 60% – планували запустити прогнозу HR-аналітику.

У 2019 компанія Deloitte [2] також провела дослідження Global Human Capital Trends 2019, яке багато в чому підтвердило зазначену вище тенденцію. За даними опитування, 50% компаній частково автоматизували підбір персоналу і 69% - планують розвивати HR-технології в найближчим часом.

Отже, можна зробити висновок, що діджитал HR-менеджмент будується на фундаменті інновацій та досліджень.

Масова діджиталізація вносить свої зміни в підходи до HR-менеджменту. Нові умови ставлять перед HR-відділами наступні виклики [3]:

автоматизація процесів сприяє зниженню тимчасових і трудових витрат. З одного боку, це веде до скорочення кількості співробітників за деякими напрямками і ліквідацію деяких позицій. У той же час зростає потреба в працівниках і консультантів, які впроваджують нові продукти і процеси;

підвищуються вимоги до навчання і підбору персоналу. Так як співробітники цифрової сфери повинні володіти більш великими технічними навичками, більш високою швидкістю роботи і навичками роботи з інформацією.

Змінилися завдання в роботі з персоналом. Зараз важливо зробити інформацію більш доступною і простою у використанні: для співробітників, здобувачів, суміжних відділів. Зробити простий не тільки її подачу, але і збір, організацію та аналіз. І ми це бачимо по внутрішнім системам документообігу, внутрішнім порталам компаній для співробі-

тників, використання доступних соцмереж і навіть створення власних.

Важливо щоб діджиталізація стала інструментом, а не залишала лише проміжним процесом. Тут все залежить від масштабу, бюджету та сфери діяльності компанії, а також від стратегічних цілей її керівництва.

В якості прикладів використання діджиталізації в сучасному HR-менеджменті розглянемо наступні [1;2]:

Wade and Wendy використовують штучний інтелект і чат-ботів в плануванні рекрутингу та кар'єри. Цей продукт допомагає співробітникам стратегічно вибудовувати кар'єру і показує їм можливості кар'єрного росту в компанії;

чат-бот Mya здатний усунути до 75% питань, які виникають у людей під час рекрутингового процесу. Кадрове агентство FirstJob ще в 2016-му році почало його використовувати;

додаток Switch допомагає кандидатам знайти робочі місця і забезпечує їм досвід за зразком Tinder в пошуку роботи і рекрутингу;

постачальник ПО Unitive використовує штучний інтелект, щоб створювати опис вакансій на основі фактичної інформації про вакансії і за допомогою алгоритмів ідентифікувати статі та інші персоніфіковані особливості, тим самим мінімізуючи ризики в рекрутингу;

портал HeadHunter розробив кілька чат-ботів HH Robot, які шукають кандидатів з різних джерел, проводять первинний відбір і пропонують job-оффер.

Такі компанії, як SAP [1], в реальному часі відстежують показники залученості, плинності персоналу і інші цифри, щоб допомогти бізнесу швидше приймати рішення. IBM почала використовувати інструменти штучного інтелекту, щоб надати командам можливість бачити результати їх роботи і те, як вони досягаються.

Компанія IBM [4] реформувала управління ефективністю, запровадивши Checkpoint - новий процес зворотного зв'язку, який суттєво збільшує залученість і погодить дії. Щоб стимулювати безперервне навчання, IBM

згорнула традиційну глобальну систему управління навчанням і замінила її новою цифровою освітньою платформою. Нова система дозволяє співробітникам публікувати будь-який контент, який вони вважають корисним і важливим, рекомендувати навчальні програми і збирати на платформі навчальні елементи з інтернету.

Надавши співробітникам можливість керувати власною кар'єрою, IBM розвиває унікальну систему управління кар'єрою, яка допомагає людям знаходити нові робочі місця і рекомендувати кандидатів на відкриті позиції.

Отже, можна зробити висновок, що за допомогою нових технологій можна набагато швидше закривати вакансії, аналізувати ринок праці в один клік, працювати з кандидатами з будь-якої точки світу. Діджиталізація – це швидкість реагування і професійного просування. Освоюючи цифрові навички та нові інструменти, ви не тільки ростете самі як фахівець, а й допомагаєте компанії вийти на новий рівень.

Список використаної літератури

1. Бей Г.В. Трансформація HR -технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів / Г.В. Бей, Г.В. Середя // Економіка і організація управління, №2 (34). – 2019. – С. 93-101.
2. До «Делойт» в Україні працевлаштувався бот-рекрутер [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/>
3. Цифровой HR-менеджмент: инструменты и навыки для продуктивной работы [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://finassessment.net/blog/>
4. Digital HR: 7 правил существования компаний нового поколения [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://neohr.ru/hr/article_post/digital-hr-7-pravil-sushchestvovaniya-kompaniy-novogo-pokoleniya

Автори

Степанова Ека Рамінівна, к.е.н., доцент кафедри соціальної економіки ХНЕУ ім. С. Кузнеця (stepanovaekaraminivna@gmail.com).

Тези доповіді надійшли 10 лютого 2021 року.

Опубліковано в авторській редакції.