

## Цифрові технології як інструмент управління персоналом ІТ-компаній

**Піддубна Людмила Іванівна,**

доктор економічних наук, професор, професор кафедри міжнародної економіки і менеджменту, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна),  
e-mail: L.i.poddubnaya@gmail.com;

**Горобинська Маріанна Володимирівна,**

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри міжнародної економіки і менеджменту, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна),  
e-mail: gorobinskayam@gmail.com

Найважливішим ресурсом галузі інформаційних технологій (ІТ-галузі) є люди як єдиний носій креативного, інноваційного мислення, а управління персоналом в ІТ-компаніях спрямовано, перш за все, на забезпечення високого рівня новизни й унікальності. Управління персоналом для ІТ-компаній можна визначити як комплексну систему, яка включає в себе управлінські методи та практики використання різних інструментів (в тому числі і цифрових), спрямовані на організаційну взаємодію з працівниками, мотивацію їх до досягнення цілей, розвиток їхніх знань і навичок, а також врахування їхньої задоволеності роботою задля досягнення цілей організації.

Аналіз наукових праць дозволяє визначити й узагальнити ключові елементи управління персоналом для ІТ-компаній:

- підбір і приваблення персоналу; розвиток і навчання;
- мотивація та збереження персоналу;
- організаційна структура;
- використання цифрових інструментів.

Останнім часом у світі все більше поширюється використання цифрових технологій управління персоналом. Вони допомагають не лише забезпечити конкурентні переваги, але й створити сприятливе

робоче середовище для працівників, що сприяє їхньому задоволенню роботою та більш ефективному виконанню завдань.

Світовий досвід використання цифрових інструментів у сфері управління персоналом в ІТ-галузі дозволяє узагальнити його таким чином.

Упровадження систем штучного інтелекту можна використовувати для прогнозування кадрових потреб, виявлення талановитих працівників, підвищення продуктивності та автоматизації рутинних справ у кадровому управлінні. Враховуючи цей аспект, Amazon усе частіше використовує системи штучного інтелекту для управління і контролю персоналу на своїх складах [1]. Алгоритми аналізують дані про вихід працівників, зміни в обсязі роботи й інші параметри для розробки стратегій залучення та утримання персоналу.

Одним із прикладів конкретної реалізації штучного інтелекту є чат-боти. Використання чат-ботів для спрощення комунікації між працівниками та HR-відділом дозволить налаштувати автоматичні відповіді на типові запитання стосовно оплати праці, відпусток, програм навчання та іншої інформації. Наприклад, IBM впроваджує чат-бота HR Assistant, який допомагає працівникам отримати інформацію про відпустки, страхування, програми навчання тощо. Цей уніфікований досвід кадрової підтримки зменшує розчарування працівників, підвищує їхню залученість та зменшує операційне навантаження на ваших спеціалістів з управління персоналом, завдяки чому вони зосереджуються на людському аспекті роботи з персоналом [2].

Але впровадження технологій штучного інтелекту несе і певну невизначеність та проблеми для працівників ІТ компаній, які пов'язані із їх можливим скороченням. Так, світовий лідер з виробництва комп'ютерної техніки і програмного забезпечення, корпорація IBM зупинить набір нового персоналу на позиції, які може замінити штучний інтелект. У перспективі йдеться про 7800 робочих

## Секція 2. Управління розвитком міжнародної діяльності підприємств в умовах цифрової трансформації

місць. IBM частково або повністю відмовляється наймати на роботу нових працівників у деяких підрозділах, які не мають прямого контакту з клієнтами. Зараз у цих сферах корпорації працюють близько 26 тисяч людей. Частина скорочень буде пов'язана з відмовою від розміщення посад, які звільняються у зв'язку з виходом працівників на пенсію [5].

Хмарна технологія CloudERP (enterprise resource planning) дозволяє забезпечити доступ до даних та функціональності з будь-якого місця і пристрою. Це спрощує процеси планування, кадрового обліку, оплати праці та більш ефективно координує роботу персоналу. Завдяки хмарному програмному забезпеченню для управління людським капіталом Workday, компанія Levi's тепер має автоматизовану систему, яка використовує метрики на основі часу та посади для автоматичного підвищення заробітної плати своїм працівникам.

Тепер працівники можуть зайти на персональний портал Levi's, щоб своєчасно отримати інформацію про свою заробітну плату. Як зазначає Скотт Вайт, глобальний керівник відділу персоналу, операцій та винагород Levi's: «Це звільняє час наших менеджерів, щоб зосередитися на дійсно важливих речах – наприклад, переконатися, що в наших магазинах працюють саме ті таланти, які нам потрібні. За допомогою нашої HR-технології ми намагаємося максимально спростити бек-офісну частину роботи менеджерів, щоб вони могли зосередитися на тому, як позитивно впливати на наш бізнес». Оскільки штат співробітників Levi's продовжує розширюватися, в тому числі завдяки придбанню Beyond Yoga, програмне забезпечення Workday також означає, що компанія може швидко інтегрувати новий персонал, не перевантажуючи існуючий HR-персонал додатковими адміністративними завданнями [3].

Використання технології блокчейн може забезпечити співробітникам повний та надійний доступ до звіту щодо їх навичок, навчан-

ня та продуктивності на робочому місці. Крім того, він може бути використаний для попередження кіберзагроз та шахрайства в галузі управління персоналом, а також для підвищення продуктивності шляхом автоматизації рутинних процесів, таких як обробка ПДВ та розрахунок зарплати [1].

Впровадження платформ digital learning для онлайн-навчання дозволить працівникам навчатися та розвиватися відповідно до своїх потреб і графіка.

Наприклад, LinkedIn Learning дозволяє компаніям створювати індивідуальні програми навчання для розвитку свого персоналу, підвищуючи загальний рівень компетентностей.

Технології віртуальної (VR) та доповненої (AR) реальності можуть бути використані для навчання та розвитку персоналу. VR надає можливість імітувати складні робочі ситуації, а AR допомагає співробітникам отримувати додаткову інформацію та інструкції в режимі реального часу під час виконання завдань. Світовий лідер у сфері аерокосмічної промисловості та виробництва літаків і космічних систем Boeing використовує VR для навчання пілотів та технічних спеціалістів [4].

Використання цих цифрових інструментів допомагає оптимізувати процеси управління персоналом, знижує ризик помилок та підвищує продуктивність, що є особливо важливим в ІТ-галузі, де швидкість і точність мають велике значення.

### **Література**

1. Чи готові ви підкорятися нейробосу? Частково машини вже нами керують і можуть замінити поганого менеджера середньої ланки – за матеріалом BBC. URL: <https://babel.ua/texts/59683-chi-gotovi-vi-pidkoryatisya-neyrobosuchastkovo-mashini-vzhe-nami-keruyut-i-mozhut-zaminiti-poganogo-menedzhera-serednoji-lanki-za-materialom-bbc>
2. Help your HR pros focus on the human aspect of HR. URL: <https://www.ibm.com/products/watsonx-assistant/hr>

**Секція 2. Управління розвитком міжнародної діяльності підприємств в умовах цифрової трансформації**

3. How a digital transformation of its employee experience helped fuel Levi's growth HR. URL: <https://www.cnn.com/advertorial/2022/12/06/how-a-digital-transformation-of-its-employee-experience-helped-fuel-levis-growth.html>

4. Boeing Conducts First-Ever Astronaut Training in Virtual Reality using Varjo Headsets. URL: <https://www.boeing.com/global/boeing-in-europe/news/2020/boeing-conducts-first-ever-astronaut-training-in-vr.page>

5. IBM планує замінити тисячі працівників штучним інтелектом. URL: <https://www.dw.com/uk/ibm-zbiraetsa-zaminiti-tisaci-pracivnikiv-stuchnim-intelektom/a-65491825>

