

Селезньова Г. О.

*к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства та організації бізнесу,
доцент*

*Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
м. Харків, Україна*

ВПЛИВ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ НА ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Розвиток та поширення діджиталізації впливає не тільки на всі сфери діяльності людини, але і на організацію та способи ведення бізнесу, до яких відносяться сервіси за наданням онлайн-услуг, електронних платежів, інтернет-торгівлі, краудфандингу, електронної торгівлі та ін. Цифрова трансформація впливає і на виникнення нових професій, а, наслідком є виникнення нових знань і компетентностей, якими повинні володіти люди, що живуть в умовах цифрової економіки. Головна мета діджиталізації полягає у досягненні цифрової трансформації галузей, які вже існують та формуванні нових галузей економіки, а також перетворенні різних ділянок життєдіяльності у такі, що є більш ефективними та сучасними. Цифрова трансформація процесів дозволяє підвищувати швидкість прийняття рішень, збільшити варіативність процесів в залежності від потреб і особливостей клієнта, знизити чисельність залучених в процес співробітників.

Багаточисленні дослідження, показують, що технології підприємства, які ефективно використовують цифрові засоби для менеджменту персоналу, мають значні переваги порівняно з тими, які цього не роблять. Введення таких digital-технологій як штучний інтелект, віртуальна реальність, великі дані, блокчейн, зовнішнє сховище та інтернет-сховище у HR-сферу, дозволяє багаторазово підвищити ефективність управління людьми, що незмінно приведе до підвищення продуктивності праці та кадрового потенціалу організації.

Застосування сучасних підходів до управління HR-процесами передбачає розв'язання таких завдань [1, 2]:

- покращання хисту працівників адаптації до змін;
- збільшення продуктивності праці;
- розвиток персоналу через формування здатності швидко та результативно навчатись та посилювати кваліфікацію;
- мотивування до розвитку у співробітників аналітичних, критичних, креативних здібностей та стратегічного мислення;

– формування на підприємстві творчого клімату задля підтримки креативних ідей та ухвалення нестандартних рішень, покращення єдності колективу;

– зосередження уваги на інтересах не тільки підприємства, але й кожного працівника.

Впровадження цифрових технологій в процес управління людськими ресурсами дозволяє організувати зручне цифрове середовище для персоналу.

Отже впровадження цифрових технологій у сферу управління людськими ресурсами має позитивні сторони. Так, наприклад, автоматизація та оптимізація робочих процесів дозволяє знизити навантаження з HR-відділу, а самі HR-фахівці завдяки діджиталізації отримують ефективні інструменти для роботи з персоналом. Знижуються витрати на управління персоналом, оскільки немає необхідності розширювати штат HR-фахівців – багато рутинних операцій можуть виконуватися в автоматичному режимі, наприклад, за допомогою штучного інтелекту. Особливо це актуально для великих компаній, для яких впровадження цифрових технологій дозволяє тримати в HR-штаті всього десятки співробітників, що економить компанії мільйони гривень. До того ж цифровізація дозволяє виключити людський чинник у здійсненні багатьох операцій, тому що програми, додатки та сервіси завжди виконують чіткі стандарти, рідко видають помилки, вони не схильні до втоми, а їх працездатність не ставиться в залежність від безлічі чинників, як у випадку з людиною.

Ще однією перевагою є економія часових ресурсів. Одна програма здатна виконати значний обсяг роботи за незрівнянно менший час, чим якби роботу виконувала людина. Цифровізація бізнес-процесів вивільняє час працівників для вирішення більш складних і творчих завдань і одночасно значно підвищує вимоги до їхньої кваліфікації.

Однак цифровізація HR-процесів надає не тільки переваги, але має й певні недоліки та ризики. До 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 окупляються, а й принесуть у майбутньому прибуток бізнесу.

Наступним недоліком є ризик скорочення робочих місць, які вимагають середньої та низької кваліфікації, внаслідок повної автоматизації трудових

процесів. Ще одним недоліком є висока вартість помилок. На жаль, жодна система не застрахована від помилок і навіть інноваційні технології можуть давати збої. Незначна помилка, допущена при побудові алгоритмів, може призвести не тільки до втрати грошових ресурсів, а й втрати важливої інформації та даних. Також при діджиталізації HR-процесів особливу увагу варто приділяти питанням цифрової безпеки, оскільки інформація, представлена у віртуальному просторі, часто схильна до кібератак різного характеру.

Слід зазначити, що для цифровізації сфери управління персоналом організаціям необов'язково самостійно займатися розробкою необхідних сервісів та програм. Сьогодні на ринку вже існує безліч цифрових продуктів, призначених для роботи з персоналом, та їх кількість з кожним днем зростає.

Отже цифрова модель управління персоналом краще відповідає складним умовам функціонування підприємств та адаптована для онлайн-роботи в таких умовах (воєнні дії або складні умови карантину). HR-тренди наразі формуються під впливом діджиталізації та перетворюють підходи до управління персоналом. Утім треба враховувати, що HR має на увазі не лише автоматизацію та використання в управлінні персоналом цифрових технологій, але й зміну підходів до виконання всіх функцій, що пов'язані з цією роботою. У сучасних умовах основні функції управління персоналом поєднують функції традиційного управління персоналом та функції HR [1, 2].

Digital HR – це не тільки автоматизація та оцифровка традиційних функцій управління персоналом, а й модернізація цих функцій на основі нового цифрового ділового мислення з акцентом на людей і ефективність роботи [3]. Отже перелік основних завдань HR-менеджера, як пошук нових співробітників для підприємства, кадровий облік, відвертання плинності кадрів, облік робочого часу, відпусток, пенсійний облік, заробітна платня, відрахування, податки, документообіг тощо, необхідно доповнити розробленням та вдосконаленням HR-брендингу, рекрутингу, навчання, цифрової трансформації та створення системи мотивації, залучення перспективних працівників, здатних до генерування інноваційних, творчих ідей.

Слід враховувати, що в сучасних умовах цифрової економіки в процесі формування «ідеального» співробітника майбутнього акцент має бути на здібностях «інформаційного працівника», що розділяє систему корпоративних цінностей, може відбирати необхідну інформацію та створювати нову з багатьох існуючих варіантів. Серед найбільш значущих професійних навичок –

когнітивні та системні здібності, навички вирішення складних завдань, створення та обробки контенту. На перший план виходить не конкретна спеціалізація співробітника, а здатність до адаптації, «самопрограмованість» і «навчання». Цифрова економіка зміщує освітні акценти із «стійкої спеціалізації» на «оптимальну адаптацію» особистості. На зміну «освоєння спеціальності» прийшло «міждисциплінарне навчання», спрямоване на формування здатності не так використовувати отримані «шаблонні» знання, як «створювати» і використовувати на практиці нові. Від вимог до кваліфікації ринок переходить на вимоги до компетентності, здібностей приймати рішення в умовах невизначеності та організовувати спільну роботу. Оцінювання потенціалу співробітника відбувається через оцінку адекватності його реакції на зміни, що виникають в інформаційному просторі. Отже в сучасних умовах персонал має бути високоосвіченим, ерудованим, володіти високою загальною культурою, мати стратегічне мислення.

Таким чином, впровадження digital-технологій у сферу управління людськими ресурсами має величезний потенціал. Лідером чинників, які впливатимуть на HR-сферу в найближчі кілька років, є саме цифрова трансформація, що відбувається у світі. Цифрові інструменти дозволяють організувати ефективну роботу з персоналом, автоматизувати та модернізувати багато робочих процесів, а також знизити грошові та часові витрати на вирішення важливих HR-завдань.

Список використаних джерел

1. Махмудов Х., Чухліб В. Вплив цифрових технологій на ефективність управління персоналом. *Проблеми і перспективи економіки та управління*, 2023. 4 (32), 17–26. DOI: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2022-4\(32\)-17-26](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2022-4(32)-17-26) (дата звернення: 12.03.2024)
2. Чернікова Н. М., Вороніна В. Л., Чеботарьов К. Г. Інноваційні підходи в управлінні HR-процесами на вітчизняних підприємствах. *Трансформаційна економіка*. 2023. № 3(03). С. 70-75. URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/35-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-35-1-10-20230703.pdf> (дата звернення: 12.03.2024)
3. Збрицька Т. П., Сорока О. В. Управління персоналом в епоху цифрової економіки. *Економіка та суспільство*. 2021. Випуск № 31. URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/UPRAVLINNA_PERSONALOM_V_EPOHU_CIFROVOI_EKONOMIKI%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/UPRAVLINNA_PERSONALOM_V_EPOHU_CIFROVOI_EKONOMIKI%20(1).pdf) (дата звернення: 14.03.2024)