

Васильєва О.О.
доктор економічних наук, професор
Зубко О.О.
магістр
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Підвищення ефективності діяльності підприємств є одним з найважливіших завдань сучасної економіки. Його вирішення полягає в підвищенні конкурентоспроможності компаній, повному або частковому розширенні асортименту, технічному переоснащенні виробництва, мінімізації витрат, вдосконаленні структури і методів управління, впровадженні цифрових технологій.

Цифровізація або цифрова трансформація описує безперервний процес переходу до цифрових рішень на основі складної ІТ-інфраструктури, цифрових додатків та оптимально мережевих систем і даних.

Впровадження цифрових технологій в управління персоналом вимагає не тільки знання сучасних цифрових інструментів автоматизації HR-процесів, а й розуміння того, які завдання вони можуть вирішити всередині компанії.

Традиційне програмне забезпечення для управління персоналом обмежується деякими стандартними операційними процесами, такими як управління заробітною платою, управління відпустками та управління відвідуваністю, але в останні кілька років організації почали використовувати цифрові технології для різних інших процесів, починаючи від набору та адаптації талантів до управління ефективністю, винагороди та визнання, залучення, навчання та розвитку, HR-аналітики тощо.

На різноманіття сучасних цифрових інструментів в області управління персоналом в першу чергу впливає технічний прогрес. Значний вплив на розвиток технологічних рішень для HR-процесів має розвиток штучного інтелекту, хмарних технологій, віртуальної та доповненої реальності, а також блокчейн-технологій.

Цифрова трансформація стає закономірним етапом розвитку HR-індустрії. Все більше цифрових інструментів використовуються для підвищення ефективності та швидкості вирішення завдань найму, утримання та розвитку персоналу.

03 березня 2021 року уряд ухвалив «Концепцію розвитку цифрових компетентностей до 2025 року». Ключовими напрямками є розвиток цифрової інфраструктури – всю територію України планують покрити широкосмуговим інтернетом; а також цифровізація освітніх процесів, що дасть поштовх цифровим трансформаціям у системі освіти, медицини, екології, безготівкової економіки, інфраструктури, транспорту тощо [1]. Міністерство цифрової трансформації виносить на громадське обговорення проект постанови Кабінету Міністрів

України «Деякі питання цифровізації механізму управління персоналом», розроблений з метою використання функціональних можливостей Єдиного державного вебпорталу електронних послуг для задоволення потреб щодо автоматизації та цифровізації процесів, пов'язаних із виконанням посадових обов'язків та обміну інформацією між посадовими особами, забезпечення формування та перевірки електронних службових посвідчень посадових осіб та їх електронних копій. Запровадження цих нормативних актів буде сприяти збільшенню кількості персоналу, підготовленого в рамках підвищення цифрових компетенцій, підтримувати технологічне лідерство українських компаній з питань розробки продуктів і рішень в області цифрових технологій.

В даний час українські компанії активно впроваджують ефективні цифрові сервіси, які допомагають персоналу адаптуватися, що позитивно позначається на оптимізації управлінських процесів.

Гнучкі моделі управління все більше проникають в традиційні, жорстко регламентовані бізнес-процеси. Використання інструментів Scrum і Kanban, як найбільш поширених фреймворків, з метою управління персоналом приносить позитивні результати. Адаптація та реструктуризація персоналу призводить до позитивних змін у сфері ефективності його роботи. Використання «розумних» рішень для реалізації бізнес-процесів в сфері управління персоналом починається з опису комплексу дій, спрямованих на набір, утримання, мотивацію персоналу, а також підтримання рівня їх кваліфікації. Іншими словами, це взаємодії співробітників HR-служби один з одним, які відбуваються за заздалегідь описаним алгоритмом. Впровадження цифрових інструментів є відповіддю на труднощі, з якими, як правило, стикається менеджер з персоналу.

Першочерговими цілями в компанії є не тільки автоматизація HR-процесів, а й поліпшення користувацького досвіду, створення єдиного інструменту підвищення ефективності роботи HR. При використанні HR-послуг в компанії, які можуть бути представлені в найрізноманітніших системах, цифрова платформа є оптимальним інструментом, завдяки якому керівник зможе здійснювати моніторинг необхідної інформації про співробітника або підрозділ, а також змін, що відбулися останнім часом, що дозволить уніфікувати процеси подання інформації, тим самим полегшити роботу персоналу.

Аналіз практики автоматизації функцій управління персоналом у вітчизняних організаціях дозволив виділити три основні варіанти використання інформаційно-комунікаційних технологій: стандартні програмні продукти, спеціалізовані програми для автоматизації основних функцій системи управління персоналом, розробка і впровадження комплексу автоматизованих систем управління персоналом, які часто інтегруються в ERP-системи.

Вдалий досвід використання цифрових платформ для управління HR-процесами накопичений в багатьох українських компаніях. Прикладом може слугувати компанія Telesens, яка працює на українському ринку телекомунікаційних послуг та програмних продуктів вже 24 роки, за цей час в компанії розвивають також інші напрями діяльності, пов'язані з рекрутингом, такі як аутсорсинг та аутстафінг [2]. Telesens International Ltd. (Великобританія, Лондон) - один із європейських лідерів у галузі розробки, постачання та

супроводу білінгових систем для ринку телекомунікацій, а також аутсорсингових і аутстафінгових послуг для різноманітних доменів [3].

До послуг компанії Telesens відносять розробку, впровадження та супровід продуктів; інтеграцію та заміну продуктів без переривання сервісу; супровід сторонніх продуктів; аутсорсингові послуги - планування, розробка, тестування; послуги PM, BA, SA, QA, UI/UX design; аутстафінг окремих фахівців або команд; консалтинг [3].

Традиційно база даних кандидатів, їхні анкети, вакансії, профілі, листування, анкети спеціалістів, терміни відпусток зберігалися у кількох файлах. Ці файли поширювалися через Google Docs, і в міру збільшення кількості фахівців задача пошуку конкретних кандидатів дедалі ускладнювалась.

Пошук вдалих варіантів вирішення зазначених проблем зупинився на використанні широких можливостей програмного комплексу HURMA, в якому ведеться весь цикл робіт HR-фахівців: залучення, підбір, найм, адаптація (онбординг).

Процедура залучення передбачає складання один раз тексту вакансії, який автоматично публікується на найпопулярніших job-сайтах. Підбір персоналу через HURMA передбачає, що інформація про кандидатів, які прореагували, зберігається в одній базі. Після проходження перших інтерв'ю, можна наочно бачити тих, що не пройшли відбір. Найм персоналу: у HURMA можна створювати шаблони комунікацій. Це автоматизує розсилку тестових завдань, повідомлень, офферів та іншої інформації. Адаптація (онбординг): у базі системи можна призначати адаптаційні мітинги та вести людину за онбординг-планом. Безпосередні керівники можуть залишати свій фідбек одразу в профілі нового фахівця.

Таким чином, перехід до використання цифрових інструментів автоматизації HR-процесів дозволить досягти стратегічних цілей та ініціатив в результаті модернізації всіх процесів, аналітики в режимі реального часу, яка надходить і керівнику, і HR, підвищення операційної ефективності та користувацького досвіду, дозволить скоротити час на обробку документів, досягти зниження витрат на зберігання документів, а також сприятиме накопиченню досвіду співробітників.

Література:

1. Концепція розвитку цифрових компетентностей URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-%D1%80#n13> (дата звернення 18.09.2023).
2. Кейс Telesens та HURMA: HR та рекрутинг - більше не в таблицях. URL: <https://hurma.work/blog/keys-telesens-ta-hurma-hr-ta-rekrutyng-bilshe-ne-v-tablyczyah/> (дата звернення 10.10.2023).
3. Telesens IT. URL: <https://jobs.dou.ua/companies/telesens/> (дата звернення 10.10.2023).