

ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Технології цифрової трансформації стають дедалі більш домінуючою парадигмою, що забезпечує життя цим успішним організаціям. Управління цифровою трансформацією залежить від п'яти блоків «піраміди» цифрової трансформації, зокрема: конкурентна перевага, продуктивність праці співробітників, задоволеність клієнтів та їх лояльність, а також репутація організації. Управління цифровою культурою та субсидіарність стали важливими питаннями захисту культурних продуктів та послуг як на місцевому, так і глобальному рівні. Найбільш обговорюваними питаннями у сфері цифрової культури є прагнення до свободи самовираження, цифрових змін, культурної різноманітності, змішаних інтересів та етичних норм в умовах глобалізації інформаційного спілкування.

Протягом багатьох років у системі управління персоналом важливим залишається той факт, що для успішного розвитку компанії, незалежно від її статусу, необхідна оптимізація всіх наявних ресурсів, а головним чином людських. Саме людський капітал є основним двигуном прогресу і з часом у системі управління персоналу змінюються відносини між суб'єктами на всіх рівнях. А також змінюється ставлення і безпосередньо до персоналу організації. Для успішного формування системи управління персоналом, у конкретній організації, розробляються та впроваджуються спеціальні технології, покликані спростити даний процес. Технологія управління персоналом - сукупність прийомів, способів та методів впливу на персонал у процесі його найму, використання, розвитку з метою отримання найкращих кінцевих результатів трудової діяльності [1]. Але з недавнього часу, питання впровадження цифрових технологій у сферу управління персоналом стає все більш актуальним серед менеджерів, так як технологічний прогрес, що постійно змінюється, надає всебічний вплив на людське суспільство. HR-Digital або перехід рекрутингу в цифрове середовище – це закономірний результат розвитку системи управління персоналом. Digital-технології (цифрові технології) — технології, що використовують електронні інструменти, для оптимізації діяльності організації в різних галузях, у тому числі і в управлінні. Можна сказати, що метою HR-Digital є злиття всіх областей управління персоналом з можливостями цифрових технологій, що стрімко розвиваються, для підвищення ефективності процесів управління людським капіталом на різних рівнях. Явище диджиталізації є новим етапом розвитку HR-галузі, а сформовані digital-інструменти повинні вивести роботу HR-фахівців на новий рівень управління. За результатами дослідження, проведеного великою міжнародною компанією Deloitte, 74% із понад 7000

компаній 130 країн світу відзначають важливість HR-Digital [2]. Виходячи з результатів дослідження, можна виділити ключові можливості HR-Digital:

- зниження трудомісткості HR-функцій, прискорення ухвалення управлінських та кадрових рішень, підвищення якості аналітичних даних;

- стратегічне прогнозування;

- формування нових технологічних рішень.

- Через територіальні особливості, вітчизняний ринок цифрових технологій одночасно орієнтований на західні та східні тренди. Виходячи з цього, можна виділити основні напрями розвитку HR-Digital в Україні:

- штучний інтелект та роботизація;

- автоматизація процесів рекрутингу та адаптації;

- цифрові інтерв'ю;

- тестові програми;

- системи оцінки персоналу.

Якщо говорити безпосередньо про технології, які на сьогоднішній день вже використовуються компаніями, то можна виділити наступні:

- бенчмаркінг. Бенчмаркінг є методикою проведення вимірювань та аналізу, яка може використовуватися організацією для пошуку передового досвіду всередині організації та поза нею з метою покращення своєї діяльності [3]. Головна мета бенчмаркінгу – підвищення ефективності власного підприємства за рахунок впровадження необхідних процесів та технологій, орієнтуючись на успішний досвід та стандарти інших підприємств.

- зарплатна аналітика. Аналітика - це цілісна сукупність принципів мисленнєвої діяльності, що дозволяє ефективно аналізувати інформацію з метою вдосконалення ефективності різних показників, а також підготовки інформаційної бази для ухвалення оптимальних управлінських рішень [1]. Отже, аналіз ринку праці та безпосередньо зарплат, на пряму впливає на привабливість організації для нових висококваліфікованих співробітників, і, як наслідок, на всі інші ключові показники.

- онлайн-навчання. Даний метод є способом отримання нових знань, у тому числі і практичних, за допомогою Інтернету в режимі реального часу. Онлайн-навчання набуло сильного поширення серед компаній різних рівнів, оскільки дозволяє проводити навчальні заняття для персоналу будь-якого характеру, з використанням мінімальної кількості ресурсів.

- статистика з вакансій. У цьому напрямі велику роботу проводять провідні портали з надання послуг підбору персоналу. Вони створюють різноманітні індекси та статистичні показники, за допомогою яких можна легко орієнтуватися на ринку праці. Опираючись на такі показники, можна дати оцінку ситуації на ринку праці, в кожній окремій сфері. Здобувачі за допомогою таких індексів можуть спрогнозувати свої шанси на вдале працевлаштування, а роботодавці побачити всю ситуацію в цілому.

- HR-скоринг. Портал HR-ліга дає таке визначення. HR-scoring - це ранжування кандидатів за заданими вами ознаками: наприклад, починаючи від найперспективніших до найменш вам відповідних [4].

– HR-аналітика. Аналітика у сфері управління персоналом передбачає пошук найбільш підходящих кадрів для конкретної компанії чи окремої галузі, а також аналіз ключових причин виявлених проблем та пошук їх усунення з використанням математичних моделей.

В умовах цифрової економіки особлива увага приділяється стратегічному управлінню корпоративними знаннями, що забезпечує виживання та розвиток організацій у різних секторах економіки. Корпоративні знання включають все, що має цінність для організацій, людського та соціального капіталу, або походить від виробничих процесів, систем або корпоративної культури [1].

Тема цифрової трансформації широко обговорюється у різних галузях економіки та викликає зростаючий інтерес як у науці, так і у виробництві. У період цифрової економіки цифровізація стала для організацій стратегічним питанням. Враховуючи важливість цифрової трансформації та необхідність залишатися конкурентоспроможними, керівники організацій повинні розробляти та впроваджувати стратегії, здатні відобразити вплив трансформації та підвищення продуктивності.

Таким чином, процес HR-Digital є надзвичайно актуальним для вивчення і залишиться таким дуже довго. Цифрове середовище дає майже необмежені можливості для вдосконалення не тільки HR-процесів, а й усіх сфер управління персоналом. Освоєння нових тенденцій ринку вкрай необхідні для HR-фахівців, без їх вивчення та розуміння, неможливий успішний розвиток компанії.

Література:

1. Стратегічне управління в епоху цифрової трансформації : Thesis / В. О. Тимошенко та ін. 2022. URL: <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/54766>
2. (дата звернення: 25.10.2022).
3. Digital HR. Deloitte Insights. URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2016/digital-hr-technology-for-hr-teams-services.html?id=gx:2el:3dc:dup3022:awa:cons:hct16:dcpromo>
4. (date of access: 28.10.2022).
5. The worker-employer relationship disrupted: If we are not a family, what are we?. Deloitte Insights. URL: <http://www.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends.html> (date of access: 23.10.2022).
6. 15 трендов в диджитализации рекрутинга и HR – Delo.ua. Останні новини України та світу онлайн - Головний діловий портал Delo.ua. URL: <https://delo.ua/opinions/15-trendov-v-didzhitalizacii-rekrutinka-i-hr-354844/> (дата звернення: 28.10.2022).
7. HR-словник: великий перелік термінів та фраз. HR-Ліга. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=23115> (да та звернення: 28.10.2022).