

Гнєздовський О. В.

старший викладач

Матвієнко В. В.

студент

Національний університет «Запорізька політехніка»

м. Запоріжжя, Україна

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Цифрові технології з кожним роком розширюють сфери свого впливу. Сьогодні вони вийшли за рамки ІТ і поступово охопили всі інші сфери. Управління персоналом, або, як сьогодні називають, людськими ресурсами, ймовірно, також увібрало всі сучасні цифрові технології, тому майже кожна сучасна компанія невіддільна від їх використання в процесі управління персоналом. Перш за все, автоматизація управління персоналом досягається шляхом автоматизації завдань і виробничих процесів.

Перехід на цифрові технології HR-послуг суттєво змінив український ринок праці. В результаті сьогодні практично кожна компанія намагається знайти співробітника з цифровими знаннями.

Сучасний ринок праці характеризується значним зрушенням вимог до спеціалістів, оскільки більшість операцій, що виконуються у процесі виробництва, здійснюється за допомогою комп'ютерної техніки. При цьому ключовою компетентністю майже в усіх професіях із середнім кваліфікаційним рівнем є аналіз даних. Здатність обробляти великі обсяги інформації дозволяє компаніям покращувати якість прогнозів попиту, оптимізувати процеси тощо.

Співробітники з достатніми цифровими навичками особливо цінні для бізнесу в контексті початку нового етапу економічного розвитку. Для того, щоб підприємства сприйняли їх, кадровій політиці необхідно надати високий пріоритет як основному джерелу та інструменту невизначеної, сталої діяльності та розвитку. На сьогоднішній день велика кількість компаній, які потребують автоматизації виробничих процесів, не використовують автоматизовані засоби управління персоналом або використовують їх лише частково. Після інтеграції в усі галузі та виходу за межі інформаційного сектору цифрові технології генеруватимуть 65% ВВП до 2030 року [1].

Однак для реалізації цих планів до 2030 року в цифрову інфраструктуру потрібно буде інвестувати близько 16 мільярдів доларів. Ці кошти можна знайти як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках, але в будь-якому разі для отримання надходження цих коштів інформаційний сектор економіки має відчувати підтримку держави, що вимагає змін у способі та політиці державного регулювання цього напрямку. За оцінками експертів Digital Agenda, до 2030 року вплив цифровізації на українську економіку досягне \$1,2 трлн (таблиці 1) [2].

Насправді сьогодні, щоб отримати роботу з оплатою вище середнього, потрібно володіти цифровими навичками. Однак, в Україні недостатньо таких

кадрів, щоб забезпечити прискорення економічного розвитку завдяки використанню цифрових технологій.

Якщо розглядати управління персоналом на підприємствах, які використовують ІТ-ідеологію в своїх виробничих процесах, то на сьогодні більшість міжнародних компаній або компаній з великими фінансовими можливостями вже запровадили часткову автоматизацію процесів управління співробітниками. Дослідження консалтингової фірми Coleman Services [1] показують, що 62% таких компаній частково використовували автоматизоване опціональне управління та кадрове адміністрування та продовжують покращувати цей показник. 17% лише починають впроваджувати цифрові технології в управління людськими ресурсами. Також, лише 10% опитаних компаній пройшли перший етап трансформації. З усіх опитаних компаній тільки 4% повністю перейшли на автоматизовані процеси управління персоналом, які включають в себе автоматизацію управління персоналом на всіх рівнях.

Таблиця 1. Вплив цифровізації на економіку та бюджет України

Показник	2021	2025	2030	Разом у 2021-2030
Інвестиції в цифрову інфраструктуру, млрд дол.	0,7	3	6	16
Інвестиції в цифровізацію виробництва, бізнесу, промисловості, млрд дол.	1,5	5	14	70
Підвищення продуктивності праці за рахунок цифровізації, %	1,1	1	13	
Крім того, ВВП створювався за рахунок діджиталізації (тільки ефект від інвестицій і підвищення продуктивності), млрд.	17	93	280	1 260
- додатковий ВВП, %	11	44	95	
Додаткові надходження до бюджету, млрд доларів	3,2	17	50	240
Кількість створених робочих місць (без урахування експортної ІТ-індустрії), тисячі людей	150	300	700	
Частка цифрової економіки в Україні (у загальному обсязі ВВП), %	3	15	65	

Процеси цифровізації змінюють підхід до процесу відбору співробітників. Якщо до початку вказаного процесу успішні компанії наймали висококваліфікованих працівників, пропонуючи їм високий заробіток, то на сьогодні цей підхід повністю змінився і переформатувався в об'єктно-

орієнтований аналіз. Даний аналіз базується на підборі співробітників шляхом машинного відбору знайденої емпіричної інформації з набору даних, які найбільше підходять роботодавцю.

Однак подальший розвиток систем управління персоналом та їх ефективність залежить не тільки від компаній, які їх використовують. Велику роль у цьому розвитку ринку праці відіграє держава, а точніше її політика щодо створення кваліфікованих робітників. Якщо Україна планує вивести економіку на високий рівень, то ІТ-технології можуть бути однією з головних незримих сил, якій під силу це зробити. Однак в першу чергу необхідний перегляд політики підготовки кваліфікованих кадрів зі сторони держави, яка здійснюється через реформу освіти. Сьогодні підготовка конкурентноспроможних кадрів це не тільки здатність до інноваційної діяльності, високий рівень технологічних і цифрових знань, а також відповідний рівень володіння іноземною мовою. Держава зі свого боку повинна забезпечити співпрацю між компаніями та навчальними закладами, які могли б мати практичний і теоретичний підходи до підготовки конкурентноспроможних фахівців, які готові працювати в умовах трансформації економіки в бік діджиталу.

Більшість сучасних виробничих процесів гостро потребує впровадження автоматизованих систем управління персоналом. Проте реалії ринку праці такі, що таких підприємств дуже багато, а основу персоналу складають низькокваліфіковані співробітники, яким не вистачає цифрових навичок. З Іншого боку проблема посилюється неготовністю держави реформування освітніх програм. На сьогодні процеси автоматизації управління персоналом зазнали значного реформування. Процес управління стає об'єктно-орієнтованим, а структура – необмеженою. Це, в свою чергу, дозволяє фахівцям найнижчого рівня виробництва попрацювати над створенням продукту і відчувати свою необхідність в процесі роботи. На рівні з цим, автоматизовані системи управління персоналом допомагають створити прозорий і своєчасний процес матеріальної винагороди, мотивації та індивідуального розвитку кожного співробітника, що є дуже важливо для побудови ефективних і довгострокових колективів.

Література:

1. Дашенко Н.М. Соціально відповідальне управління персоналом підприємства в умовах цифровізації економіки. Бізнес Інформ. 2020. № 4. С. 424-432.
2. Перший великий огляд по українській ІТ-індустрії, 31 січня 2019. URL: <https://rubryka.com/2019/01/31/oglyad-it-industriyi-ukrayiny> (дата звернення: 26.10.2022).
3. Цифровые технологии в HR: как и зачем внедряют. HR-Director. 2019. URL: <https://www.hr-director.ua/article/67428-tsifrovye-tehnologii-v-hr-kak-i-zachem-vnedryat-19-m7>