

УДК 331.101.262:004

Круглікова В.В.

к.е.н., доц. кафедри бізнесу та управління НУ “Запорізька політехніка”,
м. Запоріжжя, Україна

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІД ВПЛИВОМ ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ

У визначенні людського капіталу, науковці відокремлюють його внутрішню структуру, у вигляді поєднання окремих елементів. Багато дослідників формують структуру людського капіталу по витратному принципу, який залежить від різноманіття видів інвестицій в людський капітал. Значний внесок щодо сучасних підходів до управління людським капіталом зробили А. Орехова та О. Гома, які детально проаналізували інноваційні методи підвищення залучення персоналу, зокрема через впровадження елементів гейміфікації та використання технологій віртуальної реальності.

Роботи Г. М. Юрченка, Р. В. Захарченка та А. П. Лесьо [1] присвячені практичним аспектам цифрової трансформації HR-процесів. На прикладі українських підприємств демонструють ефективність впровадження інноваційних навчальних платформ. Міжнародний контекст досліджуваної проблематики ґрунтовно висвітлений у роботі І. Bashynska, О. Prokopenko та D. Sala [2]. Науковці розглядають синергетичний ефект від поєднання людського потенціалу з можливостями штучного інтелекту в управлінні

персоналом.

На багатьох європейських великих підприємствах штучний інтелект дає можливість HR-фахівцям зосередитися на стратегічних ініціативах, які відповідають соціальній місії організації, і тим самим підвищують загальну ефективність компанії. Технології штучного інтелекту виступають не просто інструментом автоматизації операційних процесів, а стають ключовим стратегічним активом, який відкриває нові перспективи для ефективного управління людським капіталом в умовах динамічного бізнес-середовища та забезпечує організаціям стійкі конкурентні переваги. [3].

Поняття цифрового HR об'єднує різноманітні технології, такі як соціальні мережі, мобільні додатки, хмарні рішення та доповнену реальність, які стають новою платформою для поліпшення діяльності як існуючих працівників, так і кандидатів, та оптимізації їхнього досвіду. торів, оцінці переваг та недоліків існуючих цифрових технологій, а також розгляді галузевих обмежень і потенційних партнерів [4].

Розробники цифрових рішень відповідають за технічний аспект цифрового управління людським капіталом. У той час як керівництво компаній та відділи управління людськими ресурсами повинні розробляти власні інтегровані стратегії та програми цифрового управління персоналом. Слід зазначити, що перехід до цифрової трансформації має бути заснований на глибокому аналізі внутрішніх та зовнішніх факторів.

Крім того, водночас принципи сталого розвитку стали значним механізмом корпоративної культури, що суттєво впливає на методи роботи з персоналом. Динамічні умов життєздатність підприємства, та складність зовнішнього середовища формують нові підходи до адаптивності: впровадження інноваційних освітніх програм, використання сучасних технологій оцінювання ефективності роботи та забезпечення балансу між корпоративними цілями та добробутом персоналу.

Пошук оптимального співвідношення між зростанням підприємства та задоволеністю персоналу є складним завданням, проте саме ті організації, які зможуть ефективно адаптуватися до цих змін, матимуть значні переваги у довгостроковій перспективі.

На підставі вище зазначеного можна підкреслити, що показники людського капіталу є базовими компонентами ефективного управління на підприємстві. Це є підставою для зміни стратегічного вектора розвитку, що спрямований на отримання максимально можливого прибутку за оптимального рівня собівартості, з можливістю використання нематеріальних активів. Крім цього, можна підкреслити, що на українських підприємствах для підвищення конкурентоспроможності людського капіталу використання цифрових інструментів є необхідним. Це дасть змогу оптимізувати внутрішні бізнес

процеси, змінити рутинні завдання на автоматизовані, зробити управління персоналом більш гнучким та адаптивним.

Всі перераховані заходи сприятимуть залученню потенційних, талановитих працівників. А в загальному розумінні, призведе до підвищення конкурентоспроможності людського капіталу. Як підтвердження, можна запропонувати метод розрахунку інтегрального індексу конкурентоспроможності підприємства з урахуванням людського капіталу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Юрченко Г.М., Захарченко Р.В., Лесьо А.П. (2024). Цифрові трансформації в управлінні людським капіталом. Інвестиції: практика та досвід, № 12. С. 172–177. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2024.12.172>.
2. Bashynska I., Prokopenko O., Sala D. (2023). Managing Human Capital with AI: Synergy of Talent and Technology. Scientific Journal of Bielsko-Biala School of Finance and Law, Vol. 27. No. 3. Pp. 39–45. DOI: <https://doi.org/10.19192/wsfp.sj3.2023.5>
3. Yusuf Ricky C. (2024). Analysis For HR Digital Transformation Strategy(1.0). Zenodo.DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12737631>.