

УДК 331

Дмитрик А.В.¹, Соколов А.В.²

¹ студ. гр. БТЕЗ-1715м НУ «Запорізька політехніка»

² канд. держ. упр, доц. НУ «Запорізька політехніка»

СУЧАСНІ HR-ТЕХНОЛОГІЇ: ЗМІСТОВНА СУТЬ, РІЗНОВИДИ ТА ТРЕНДИ

Еволюційні зміни в управлінні персоналом створили передумови для трансформації в ширшу концепцію HR-технологій, більш адаптовану до умов сучасної економіки. Сучасні HR-технології спрямовані на підвищення ефективності та конкурентоспроможності організацій. Технології мають справу з людьми та інформацією, створюючи інфраструктуру, яка впливає на персонал компанії, менеджерів, клієнтів та інвесторів. Тільки тоді компанії можуть досягати своїх цілей і впевнено рухатися вперед.

HR-технології в новій економіці - це сукупність інноваційних методів та інструментів управління людськими ресурсами, регламентованих процедурами, принципами і технічними та особистісними засобами їх реалізації, які визначені у сфері управління людськими ресурсами організації та гарантують досягнення бажаних результатів. Це процес вирішення поточних бізнес-завдань відповідно до визначеної стратегії розвитку.

Найпоширеніша класифікація HR-технологій базується на функціональних характеристиках. Всі види HR-технологій можна систематизувати за стабільними та усталеними функціями управління людськими ресурсами, такими як планування людських ресурсів, набір та відбір персоналу, найм та управління персоналом, координація людських ресурсів, управління ефективністю діяльності, управління мотивацією та оцінка персоналу.

Поєднуючи класифікацію HR-технологій в новій економіці за атрибутивними та функціональними ознаками, можна створити карту HR-технологій для нової економіки: 1) технології планування та оптимізації персоналу; 2) технології пошуку; 3) технології підбору персоналу; 4) технології адаптації персоналу; 5) технології розвитку персоналу; 6) технології управління персоналом; 7) технології управління персоналом. Така карта HR-технологій систематизує знання про ефективні технології управління персоналом на практиці, тим самим висвітлюючи сутність кожної HR-технології, виокремлює спеціальні методи та інструменти, алгоритми та принципи успішної реалізації відповідних технологій, технічні засоби їх автоматизації (з урахуванням сучасного стану розвитку ІКТ) та загальну картину розвитку HR-технологій.

Карта HR-технологій має не лише теоретичне, а й практичне значення. Вона дає змогу обрати найбільш підходящу HR-технологію для вирішення конкретного бізнес-завдання, зрозуміти її сутність, етапи та принципи впровадження, а також досягти очікуваних результатів відповідно до них.

Аналізуючи успіхи та невдачі в діджиталізації HR-технологій та окремих інструментів, можна окреслити межі (обмеження) діджиталізації, встановлені суспільством. Це можуть бути аналіз психографічних характеристик людських ресурсів, психологічних потреб людей у цифровому світі та доцільність введення в науковий обіг категорії «цільові сфери діджиталізації HR-технологій» як сукупності об'єктів (HR-процесів, HR-процедур).

Визначені межі цифровізації не є сталими та універсальними для всіх суспільств, організацій та окремих працівників, доки під впливом технологічного розвитку та зміни поколінь не сформуються нові соціальні та ментальні ландшафти. Однак їх визначення та дотримання в конкретно-історичних умовах діяльності організації, з урахуванням ментальних та психологічних особливостей працівників (особливостей сприйняття, когнітивних здібностей та дисфункцій, ціннісних орієнтацій, стану та рівня адаптації людей до сучасних цифрових технологій), може забезпечити формування та розвиток HR-бренду, що не призведе до помилкових висновків.

Успішні організації сьогодні використовують наскрізні управлінські та інформаційні технології в управлінні персоналом. Аналіз тенденцій в автоматизованому управлінні персоналом включає:

- активне використання штучного інтелекту в процесах відбору та навчання персоналу;
- розвиток електронних кабінетів та електронних портфоліо;
- використання інтегрованих управлінських інформаційних систем (збір даних, кадровий аналіз, управління персоналом);

- впровадження методів змішаного навчання та гейміфікації в управлінні та розвитку персоналу.

Впроваджуючи та використовуючи HR-технології в роботі з персоналом, компанії можуть економити час, зберігати всі дані в хмарних сервісах та автоматизувати більшість бізнес-процесів. Однак завдання розробки показників ефективності для вимірювання діджиталізації управління персоналом у компаніях ще не повністю вирішене.