

ТАІСІЯ ПАЛЬЧИК,
студентка 3 року навчання першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
факультету маркетингу,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана, Україна
НАТАЛІЯ ДАНИЛЕВИЧ,
канд. техн. наук,
доцентка кафедри соціоекономіки та управління персоналом
Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана, Україна

ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ЗАСТОСУВАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СФЕРІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Під впливом різноманітних чинників та викликів сучасний світ постійно змінюється. Кожен день розробляються інноваційні технології для спрощення бізнес-процесів та покращення ефективності їх функціонування.

Пандемія Covid-19 змусила організації усіх країн світу вжити термінових заходів задля можливості продовження провадження бізнес-діяльності. Перед керівниками, співробітниками та клієнтами компаній постало питання швидкої адаптації та переходу до нових цифрових моделей. Це стало великим викликом для менеджменту персоналу, оскільки віддалена робота має низку недоліків, таких як зниження продуктивності, погіршення обміну знаннями та порушення балансу між роботою та особистим життям.

HR-менеджерам також потрібен був час для адаптації до нових умов. Компанії розвивали цю сферу, інвестуючи в цифрові технології та розробляючи нові стратегії управління персоналом.

На початку пандемії компанії умовно поділилися на три типи: компанії, які завчасно масштабували цифрові технології до початку кризи, організації, які були в процесі цифровізації, а також компанії, яким довелося освоювати цифрові технології у зв'язку з початком пандемії [5].

Пандемія COVID-19 призвела до глобального переходу на віддалену роботу. Це спричинило низку проблем для сфери управління персоналом. Серед них:

- стрес та тривога серед працівників через кардинальну зміну робочого середовища та невпевненість у власному майбутньому та майбутньому компанії загалом;
- зниження продуктивності праці через складнощі в комунікації та співпраці в дистанційному форматі;
- зростаюча потреба в працівниках з високим рівнем адаптивності та стресостійкості [4].

Цифровізація управління персоналом – це використання технологій для автоматизації та покращення процесів управління персоналом. Для їх впровадження використовують такі інструменти, як хмарне програмне забезпечення, соціальні мережі та штучний інтелект.

Цифровізація HR-менеджменту допомогла у досягненні стратегічних цілей, а також покращила методи, час, знизилася вартість та якість послуг з управління персоналом.

Електронний рекрутинг – це процес найму працівників за допомогою Інтернету та інших цифрових технологій. Він включає такі завдання, як розміщення вакансій, залучення кандидатів, оцінка кандидатів та проведення співбесід. Електронний рекрутинг існував і раніше, однак карантинні обмеження під час пандемії COVID-19 прискорили його розвиток та змусили більшість компаній перейти від традиційного до е-рекрутингу.

Соціальні мережі, до прикладу Skype, LinkedIn, Glassdoor та Facebook, слугують важливими інструментами, завдяки яким компанії успішно наймають працівників. Проведення співбесід онлайн стало можливим завдяки таким платформам, як Zoom, Google Meet та Microsoft Team.

Електронне навчання – це новий спосіб навчання працівників, який використовує Інтернет та інші цифрові технології. Воно відбувається завдяки розміщенню навчальних матеріалів в мережі, проведенню онлайн-вебінарів та

наданню негайного зворотного зв'язку. Приклади платформ для електронного навчання: GitHub, LinkedIn та Microsoft. Надання зворотного зв'язку стало можливе завдяки використанню Google-форм.

Електронне управління компенсацією – це використання технологій для автоматизації та покращення процесів управління компенсацією працівників. Дані технології допомагають підвищити ефективність компанії та HR-відділу зокрема, забезпечують більш прозорий та точний облік інформації про компенсації, а також розрахунків заробітної плати та пільг.

Електронне управління продуктивністю – це використання технологій для автоматизації та покращення процесів оцінки продуктивності працівників. Це важливий інструмент, який допомагає компаніям покращити ефективність, прозорість та точність своїх процесів оцінки продуктивності працівників [3].

Під час пандемії Covid-19 виникли новітні тенденції в роботі з персоналом, а разом з ними створювалися і програми, які допомагали з ними впоратися. Це такі як:

- автоматичне заповнення профілів кандидатів на основі їхніх сторінок у професійних мережах (LinkedIn);
- анонімність при попередньому відборі (jobsnap, djinni.co);
- використання соціальних мереж для відбору кандидатів (Telegram, Facebook, Twitter);
- системи відстеження кандидатів (Jobscan);
- автоматизація процесів підбору персоналу: онбордінг, адаптація, навчання, розвиток, внутрішній документообіг компанії (ZOHOPeople, BambooHR, HURMA);
- моніторинг настрою співробітників (HURMA, eNPS, Gallup Q12);
- інтеграція з календарями, управління зустрічами (Google Calendar);
- цифровізація рекрутингу (Skype, Hangouts, Zoom);
- сайти для тестування навичок (Codility, TESTDOME, Tests4Geeks, PROMETHEUS) [2].

Цифровізація створює сприятливі умови для здійснення основних функцій HR-менеджменту і більшість сучасних світових компаній поступово впроваджують більшість можливостей, які вона надає:

- автоматизація з використанням інтегрованих мобільних додатків. (Uber, Uklon, Arbnb, KFC);
- інтеграція з хмарними сервісами (Talentsoft, Android, Twitter);
- використання HR-аналітики та аналіз великих обсягів даних (Amazon, Walmart, Tesco);
- застосування технологій доповненої реальності (Hilton, DeutscheBank, Vantage Point);
- впровадження штучного інтелекту та використання чат-ботів (Deloitte) [1].

Таким чином, впровадження та застосування цифрових технологій у сфері управління персоналом стало необхідністю під час пандемії Covid-19. Вони дозволили підприємствам зберегти здоров'я працівників та покращити більшість бізнес-процесів. Завдяки цифровізації HR-менеджмент став більш прозорим, знизилася його трудомісткість та прискорилося прийняття управлінських рішень.

Список використаних джерел

1. Ведерніков М. Д. та ін. Цифрова трансформація у сфері HR-процесів: напрями, проблеми та можливості. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2022. № 66. С. 39-48. URL: <https://er.chdtu.edu.ua/handle/ChSTU/4270> (дата звернення: 13.10.2023).
2. Sotnikova Y. et al. Digital technologies in hr management. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*. 2021. Vol. 42, no. 4. P. 527-535. URL: <https://doi.org/10.15544/mts.2020.54> (date of access: 13.10.2023).

3. Ahmed Saleh Ahmed Saif Al-Shameri & Siti Sarah Omar. HR digitalization as a critical HR practice to navigate through covid-19 for the improvement of the employee job performance: review paper. The 12th annual international conference on industrial engineering and operations management, Istanbul, Turkey, 7-10 March 2022. P. 5039-5052. URL: <https://doi.org/10.46254/an12.20221013> (date of access: 13.10.2023).

4. Humphries V., Tolleson J., Kim T. Global HR management: the pandemic response. *College of business*. 2023. P. 1-15. URL: <https://www.subr.edu/assets/subr/COBJournal/GLOBAL-HR-MANAGEMENT-The-Pandemic-Response.pdf> (date of access: 13.10.2023).

5. Nesterova K. Accelerated digitalization process as a response of hrm to the covid-19 crisis in small and medium-sized enterprises: the case of latvia. Artificial intelligence and green thinking: XXII Turiba University Conference, Riga, 21-22 April 2021. Riga, 2021. P. 93-102. URL: <https://www.turiba.lv/storage/files/xxii-conference-2021.pdf#page=94> (date of access: 13.10.2023).

ДМИТРО ПАНФЬОРОВ,
магістрант ОП Маркетинг
НАТАЛІЯ ТЕРЕНТ'ЄВА,
канд. екон. наук, доцент
Запорізький національний університет, Україна

СУЧАСНІ ТРЕНДИ ПОВЕДІНКИ СПОЖИВАЧІВ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА

В сучасному світі, потреби та звички покупців швидко адаптуються під впливом ряду обставин – воєнні конфлікти, епідемічні спалахи, кліматичні зміни, цифрова трансформація, а також особисті життєві зміни та вибір цінностей. Відповідно, ми стикаємося з новим типом споживача, який, з одного боку, стикається з фінансовими обмеженнями через економічні виклики,