

3. Деякі питання управління державними унітарними підприємствами та господарськими товариствами, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі: Постанова КМУ від 10.03.2017 р. № 142 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/142-2017-%D0%BF#Text>

4. Деякі питання управління об'єктами державної власності: Постанова КМУ від 10.03.2017 р. № 143 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/143-2017-%D0%BF#Text>

5. Реформа корпоративного управління впроваджується у ТОП-15 найбільших державних компаніях: Офіційний сайт Міністерства економіки України URL: <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=4aa0077e-a1a7-431d-85e2-21a25427a70b&title=ReformaKorporativnogoUpravlinniaVprovadzhuetsiaUTop15-NaibilshikhDerzhavnikhKompaniiakh>

6. Основні засади впровадження політики власності щодо суб'єктів господарювання державного сектору економіки, затверджені КМУ 10.10.2018 р. URL: https://biz.ligazakon.net/news/180983_zatverdzheno-politiku-vlasnost-v-derzhavnomu-sektor-ekonomki

УДК 336.71:658.15.001.4

Селезньова Д.О.

*Здобувач вищої освіти факультету фінансів
Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана,
м. Київ, Україна*

Махсма М.Б.

*д.е.н., професор кафедри соціоекономіки
та управління персоналом
Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана,
м. Київ, Україна*

ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сучасні організації стикаються з постійними змінами в умовах ринкової конкуренції, технологічного розвитку і вимог споживачів. У цьому контексті важливим фактором успіху є ефективне управління персоналом, яке відіграє вирішальну роль у формуванні конкурентних переваг підприємства. Прогресивні практики управління персоналом стають не тільки стратегічним інструмен-

том, а й основою для побудови організаційної культури, спрямованої на досягнення високих результатів і задоволення потреб всіх зацікавлених сторін.

Трансформація персоналу стимулює інновації, допомагає компаніям переосмислити способи управління своєю робочою силою та спонукає впроваджувати нові креативні методи [3]. Одним з актуальних інноваційних інструментів менеджменту персоналу, останнім часом, все більше стає штучний інтелект (ШІ). Впровадження ШІ допомагає HR-командам та організаціям оптимізувати бізнес-процеси управління персоналом. Найбільш поширеним випадком використання ШІ в управлінні людськими ресурсами є використання програмного забезпечення для визначення ідеальних кандидатів на вакантні посади. ШІ-орієнтоване програмне забезпечення забезпечило цифрову трансформацію рекрутингу новою автоматизацією, такою як скринінгові резюме, супровідні листи та інші прикладні матеріали, вибір найбільш кваліфікованих кандидатів на основі вимог до роботи. Він також добре відсіює кандидатів, які не відповідають мінімальним вимогам робочого місця..

Цифровий онбординг — це використання цифрових інструментів для управління новими співробітниками протягом перших днів роботи. Це часто включає в себе автоматизацію адміністративних завдань, відправку електронних листів, навчання співробітників та інші повторювані завдання.

Такі інструменти, як Whatfix та ClickAbarding, забезпечують настроювані робочі процеси, цифрові форми та автоматичні нагадування для нових найманих працівників. Системи управління навчанням (LMS), такі як TalentLMS і Docebo, також використовуються для підтримки цифрового онбордингу за допомогою спеціальних навчальних програм [4].

Щоб допомогти новим співробітникам орієнтуватися у бізнес-інструментах рекомендовано реалізувати цифрову платформу прийняття (DAP). DAP, як і Whatfix, накладається поверх будь-якої платформи в існуючому наборі інструментів і дозволяє додавати необхідні інструкції в додатку до інтерфейсу інструмента. А також створювати персоналізовані списки справ, додавати підказки та відображати робочі процеси з урахуванням конкретних ролей.

Іншим прикладом HR-інновацій є цифрові робочі місця. Цифровізація робочого місця передбачає надання співробітникам технологій, необхідних для роботи віддалено або в розподіленому командному середовищі. [1] Нині існує значна кількість ін-

струментів, які допомагають створити цифрове робоче місце: від комунікаційних платформ та інструментів відеоконференцій до програмного забезпечення для управління проектами та систем планування ресурсів підприємства (ERP).

Портали самостійної підтримки співробітників надають працівникам прямий доступ до ресурсів HR, таких як інформація про пільги, інформація про заробітну плату та політику компанії. Ці портали дозволяють компаніям зняти навантаження з HR-команд, дозволяючи співробітникам швидко знаходити необхідну інформацію без необхідності звертатися до персоналу.

Інструменти, такі як Workday та BambooHR, є, мабуть, найпопулярнішим програмним забезпеченням для самообслуговування HCM. Вони служать централізованими платформами для всієї інформації, пов'язаної з персоналом, до якої співробітники можуть отримати доступ та керувати, за умови, що вони мають необхідні дозволи.

Багато в чому, HR інновації спрямовані на автоматизацію трудомістких процесів HR. Управління даними, безсумнівно, є одним з найбільших трудомістких процесів в менеджменті персоналу будь якої компанії.[2] Автоматизоване програмне забезпечення управління даними обробляє збір, обробку та аналіз HR даних.

Мобільні додатки — це наступна велика річ в технології HR. Вони дозволяють співробітникам отримувати доступ до оновлень компанії, керувати своїм відпочинком або запитувати пільги в будь-якому місці в будь-який час. Як правило, мобільний додаток співробітника включає в себе наступні функції як: стрічка новин компанії; внутрішня комунікація; управління перевагам; навчання на вимогу та інші. Актуальним є створення власного мобільного додатку HR.

Все більшого поширення набуває використання чат-ботів HR, які використовуючи ІІІ допомагають автоматизувати такі бізнес процеси, як: відбір кандидатів, планування співбесід, онбординг, управління листами та багато інших. Перевагою чат-ботів є їх доступність 24/7 [2].

Українські компанії вже активно й успішно використовують зазначені та інші інноваційні підходи в управлінні персоналом. Наприклад, SoftServe застосовує трансформаційні стратегії для стимулювання інновацій та переосмислення методів управління. Завдяки таким ініціативам, як «20 % часу», співробітники отримують можливість витрачати частину свого робочого часу на проекти, що знаходяться поза їх основними обов'язками, сприяючи творчості та інноваціям.

EPAM Systems використовує ІІІ в управлінні людськими ресурсами, особливо в процесі підбору персоналу. Вони використовують ІІІ-орієнтоване програмне забезпечення для аналізу даних кандидатів та вибору найбільш підходящих кандидатів на конкретні посади. Grammarly впроваджує цифровий онбординг для нових співробітників, використовуючи цифрові інструменти для автоматизації адміністративних завдань і забезпечення навчання в Інтернеті. Це дозволяє прискорити процес адаптації нових співробітників і полегшити їх включення в колектив [4]

Rozetka використовує цифрові робочі місця для створення підключених та інноваційних робочих середовищ для своїх співробітників. Це дозволяє працювати віддалено або в розподіленому командному середовищі, надаючи необхідні технології для ефективної роботи. Lifecell реалізує портали самообслуговування для співробітників, які забезпечують прямий доступ до ресурсів HR, таких як інформація про зарплати та політику компанії. Це допомагає знизити навантаження на HR-команду і забезпечує швидкий доступ до необхідної інформації для співробітників [4].

В динамічному бізнес-середовищі, забезпечення успішного розвитку та конкурентоспроможності сучасної організації потребує активного впровадження прогресивних HR-практик й постійного їх вдосконалення на основі цифрових інновацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Smith J., & Johnson A. The Role of Progressive Human Resource Management Practices in Enhancing Organizational Performance. *Journal of Organizational Behavior*. 2020. №45(2). P. 87-102.
2. Brown K., & Williams, R. Implementing Innovative HR Practices: A Case Study Approach. *Human Resource Management Review*. 2019. №32(4) p. 301-315.
3. Степаненко О. (2020). Впровадження цифрових інновацій у управління персоналом: виклики та можливості. *Менеджмент персоналу: теорія і практика*. 2020. № 5(2) p. 45-58.
4. Top 10 Examples Of Successful HR Innovation in 2024. URL: <https://whatfix.com/blog/hr-innovation/>. (дата звернення 23.03.2024 p.)