

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ HR: ІНСТРУМЕНТИ ТА ПІДХОДИ ДЛЯ СУЧАСНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У сучасному світі цифровізація зростає з кожним днем. Хмарні обчислення, ШІ та машинне навчання є важливими інструментами, які можуть спростити й оптимізувати процеси в будь-якій галузі, включно з бізнесом. Зокрема, на бізнес впливає глобалізація, розвиток новітніх технологій, демографічні зміни, необхідність залишатися конкурентоспроможними, залучати й утримувати кваліфікованих працівників. Відтак, необхідно трансформувати види економічної діяльності, що, безумовно, призведе до змін у підходах до управління персоналом. Цифрові технології необхідні для розроблення ефективної HR стратегії та розкриття робочого потенціалу працівників.[1]

По-перше, цифрові технології змінюють процес наймання, спрощуючи пошук і відбір кандидатів за допомогою автоматизованих систем і аналітики великих даних. Крім того, за допомогою рекрутингового програмного забезпечення та платформ можна автоматично шукати кандидатів у базах даних та відсіювати кандидатів, аналізуючи їхні резюме та профілі. Щобільше, аналітика великих даних допомагає визначити моделі та тенденції, сприяючи кращому розумінню потреб ринку праці та моделей поведінки кандидатів. Також автоматизовані системи можуть надсилати персоналізовані повідомлення цільовій аудиторії, підвищуючи ефективність залучення талантів.

По-друге, використання соціальних мереж, професійних мереж і онлайн-платформ дозволяє рекрутерам ефективніше взаємодіяти з потенційними кандидатами та просувати відкриті вакансії. Наприклад, соціальні медіаплатформа, такі як LinkedIn, Facebook і Twitter, дозволяють компаніям підвищувати впізнаваність бренду роботодавця та спілкуватися з кандидатами в неформальній формі. При цьому роботодавці можуть публікувати вакансії, ділитися новинами компанії та залишатися на зв'язку зі своєю цільовою аудиторією. Аналогічно, професійні мережі також дозволяють шукати кандидатів за ключовими словами та навичками.

Окрім того, економія часу та ресурсів досягається завдяки використанню штучного інтелекту, машинного навчання, технології чат-ботів та автоматизації попереднього відбору кандидатів. Зокрема, автоматизовані системи штучного інтелекту можуть автоматично оцінювати, чи відповідають кандидати вимогам роботи, перевіряючи їхні резюме. Водночас машинне навчання забезпечує постійне вдосконалення алгоритмів відбору на основі історичних даних. Також чат-боти можуть відповідати на запитання кандидатів, надавати інформацію про можливості роботи та проводити попередні співбесіди. Усе це економить час рекрутерів і дозволяє зосередитися на найбільш перспективних кандидатах.

Іншим важливим напрямком є те, що віртуальна та доповнена реальність надають можливість створювати захоплюючі навчальні програми та симуляції для навчання працівників у безпечному середовищі. Використання віртуальної та доповненої реальності зробило симуляцію навколишнього середовища трендом як у процесі набору персоналу, так і в процесах навчання. Віртуальна реальність має можливість відтворити в режимі реального часу, наприклад, робоче місце працівника або створити реальну життєву ситуацію або завдання, яке показує весь спектр майбутньої спеціалізації без усіх можливих загроз [2]. Зрештою, технологія віртуальної та доповненої реальності дозволяє створювати реалістичне 3D-середовище для навчання персоналу в різних галузях. Наприклад, пілоти можуть тренуватися на авіасимуляторах, не ризикуючи своїм життям, а працівники складних виробництв можуть практикувати свої навички в умовах, максимально наближених до реальності, але при цьому безпечних. В результаті підвищується ефективність інтенсивного навчання, що дозволяє заощадити кошти на впровадження очного навчання.

Завдяки інтеграції аналітики, соціальних, мобільних і хмарних технологій, Digital HR прагне оптимізувати процеси управління персоналом і підвищити продуктивність, а також покращити залучення працівників. Сучасні технології дозволяють використовувати багато методів для вдосконалення систем управління персоналом. Серед інноваційних методів управління персоналом виділяється підхід "Інвестори в людей". Це система управління якістю, яка поєднує управління персоналом та технологічне управління підприємством для підвищення ефективності роботи. Завдяки цьому сучасному підходу керівники можуть створити ефективну модель управління персоналом, розробити оптимальні стратегії розвитку працівників, гармонізувати відносини в колективі, застосовувати креативні методи мотивації та оцінювання ефективності роботи кожного працівника. В таких умовах значно зростає мотивація працівників до якісної роботи та особистісного зростання, що позитивно впливає на загальні результати діяльності [3].

Якщо продовжувати говорити про цифрові технології в HR сегменті, то варто також згадати про відкриті онлайн-курси (МООС) та електронне навчання. Вони пропонують адаптивні та економічно ефективні способи вдосконалення професійних навичок та забезпечення перепідготовки. Зокрема, МООС та системи онлайн-навчання пропонують широкий вибір курсів від провідних університетів та установ у різноманітних форматах: відеолекції, інтерактивні вправи, тести, форуми. При цьому працівники можуть вибрати курси, які найкраще відповідають їхнім потребам та інтересам, і навчатися у темпі та місці, які їм зручні. Внаслідок цього забезпечується гнучкість, економляться гроші на ділових поїздках і є можливість отримати актуальні знання, не відриваючись від роботи.

Одним словом, цифрові технології мають глибокий вплив на підбір, навчання та розвиток людських ресурсів в організаціях. Цифрове перетворення кадрових процесів є невіддільною частиною загальної цифровізації бізнесу, викликаної глобалізацією, технологічним прогресом, демографічними змінами та необхідністю підтримки конкурентоспроможності. Впровадження передових цифрових інструментів допомагає розробляти ефективні HR стратегії, оптимізувати процеси управління персоналом, підвищувати продуктивність і залученість працівників. Водночас при цифровій трансформації HR процесів необхідно враховувати етичні аспекти, такі як захист персональних даних, забезпечення рівних можливостей і справедливості. Також важливо забезпечити адекватне навчання та підтримку працівників, щоб вони могли ефективно використовувати нові цифрові інструменти. Загалом, цифрові технології відкривають нові горизонти для управління персоналом, але їх впровадження має бути продуманим і ретельно спланованим.

Список використаних джерел

1. IBM Smarter workforce. URL: <https://www.ibm.com/downloads/cas/A5YLEPBR>
2. Кравчук О., Варіс І., Заривних К. Цифрові технології менеджменту персоналу: тенденції та виклики в умовах пандемії COVID-19. *Економіка та суспільство*. 2021. № 26. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-73>
3. Mahmudov K., Chuhlib V. Impact of digital technologies on personnel management efficiency. *Problems and prospects of economics and management*. 2022. No. 4(32). P. 17–26. URL: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2022-4\(32\)-17-26](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2022-4(32)-17-26)

Вонберг Тетяна

к.е.н., доцент

Ліневич Ольга

здобувач вищої освіти

Київський національний економічний університет імені В.Гетьмана

ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ У ВІТЧИЗНЯНІЙ І ЗАРУБІЖНІЙ ПРАКТИЦІ

Ефективне управління персоналом є ключовим фактором успіху будь-якої організації, незалежно від її галузевої приналежності, розміру чи географічного розташування. А ось процес оцінювання персоналу дозволяє підсвітити основні проблеми компанії, в тому числі й