

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-356-9-30>

FEATURES OF HR MANAGEMENT IN THE DIGITAL WORLD

ОСОБЛИВОСТІ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ У ЦИФРОВОМУ СВІТІ

У нинішніх умовах швидкими темпами йде цифровізація такої бізнес-функції, як управління людськими ресурсами. Відбувається перетворення вертикальних компаній на мережеві, де співробітниками компаній виступають не тільки люди, які працюють в офісі вісім годин, але також і ті, хто працює віддалено, працює над проєктами (тимчасовий колектив) або залучений з боку (аутсорсинг). Усі категорії співробітників потребують ефективного управління. HR-сфера є рухомим і чутливим явищем, що залежить від подій, що відбуваються в країні та світі, оскільки центральний та ключовий елемент управління персоналом – це люди.

Традиційно основними завданнями у сфері управління персоналом є:

- формування персоналу (планування, рекрутмент, адаптація, брендинг);
- використання персоналу (всі процеси, що пов'язані з працею, оцінка персоналу, кадрове адміністрування, аналітика);
- розвиток персоналу (навчання, залучення, управління талантами, знаннями, інноваціями). Нещодавні дослідження Hackett Group, консультативної фірми з бізнес-процесів, показало, що високо-продуктивні організації, які використовують у процесі управління цифрові технології, витрачають на 25% менше у порівнянні з іншими компаніями на HR [1].

Диджиталізація у сфері управління людськими ресурсами (HR-Digital) – це підхід, що передбачає цілісну модель управління з використанням вимірних та інтеграційних даних (в ідеалі Big Data) та їх аналізу у реальному часі. Йдеться про прийняття рішень за допомогою системи HR-метрик та аналітики, прогнозування, впровадження штучного інтелекту в управлінні талантами, гейміфікацію в навчанні та адаптації персоналу та створення корпоративного мобільного додатку, який оцифровуватиме траєкторію професійного розвитку співробітника. Наділивши програму властивістю вилучення даних із соціальних мереж співробітника та корпоративних порталів, можна буде скласти його

цифровий профіль. Розвиток отримують і хмарні сховища, які забезпечать легкий доступ до величезної кількості інформації, що сприяє ефективнішій комунікації між співробітниками [2]. Таким чином, відбувається відмова від використання паперових носіїв і всі дані щодо персоналу стають доступними в електронній формі. Процес взаємодії всередині компанії стає прозорішим і легшим.

Зазначимо основні переваги запровадження цифрових форматів у сфері реалізації стратегії УЛР організацій (рис.1).

Нові персонал-технології торкнулися практично всіх областей УЛР організацій. На основі цифрових форматів більш доступним і прозорим стає розрахунок індивідуальних доходів співробітників у зв'язку з особистими показниками, розраховуються коефіцієнти актуальної та перспективної ефективності потенціалу працівників. Насамперед цифрова економіка передбачає застосування електронних систем. У зв'язку з цим набирають популярності Е-рекрутмент та Е-learning як практики, що не потребують безпосередньої участі та присутності HR-фахівця принаймні на початковому етапі відбору або навчання персоналу. Їхня перевага в охопленні величезної, мультинаціональної аудиторії: інтернет-платформи та онлайн-ярмарки вакансій доступні у будь-який час доби з будь-якої точки землі, доступні всі види навчання (відео, аудіо, презентації) з будь-якого цифрового пристрою.

Впровадження у кадрові рішення діджиталізованих інструментів дозволяє кадровим підрозділам більш системно вирішувати завдання та створювати прогностичні передиктивні HR-моделі.

Все більше уваги приділяється збору та аналізу даних про співробітників на основі HR-аналітики з використанням Big Data. Це сприяє підвищенню швидкості закриття вакансій та ефективності рекрутингового процесу, знаходження найкращих бізнес-рішень у галузі встановлення рівнів оплати праці, аналізу фонду робочого часу, коефіцієнтів плинності кадрів, продуктивності, моніторингу психологічного клімату тощо.

Навчання персоналу переходить у дистанційний режим, що має безперечні переваги над традиційними методами навчання. Співробітники можуть самостійно вибудовувати своє кар'єрне зростання (наприклад, заснований на штучному інтелекті інноваційний продукт під назвою Fuel50 дозволяє будь-якому співробітнику індивідуально пройти онлайн-оцінку, на основі якої виявити рівень власної кваліфікації, вади у досвіді, навичках і, відповідно, доступні йому позиції для просування в компанії) [3].



Рис. 1. Цифрові формати сучасного HR-менеджменту

Джерело: складено автором

Більше того, змінюються парадигми корпоративної культури: виникає філософія агільності (змінюються потреби персоналу по відношенню до змісту і умов роботи, зміщення балансу в бік свободи) і відбувається індивідуалізація співробітника, а також поступове збільшення його свободи за допомогою переходу на віртуальні робочі місця та створення індивідуального треку самореалізації та розвитку. У перспективі диджиталізація HR-функцій має прискорити та зробити більш обґрунтованим прийняття управлінських та кадрових рішень.

Вона забезпечить повне охоплення співробітників компанії, де б вони не були, тим самим підвищуючи ефективність управління людським капіталом.

Отже, технології HR-менеджменту в майбутньому полягатимуть у якнайшвидшому доступі до точної поточної інформації, а можливість доступу до цієї інформації через кілька систем надасть організаціям стратегічну перевагу. Очікується, що функція управління відмовиться від своєї ролі як єдиного власника відомостей про персонал, тому інші співробітники зможуть використовувати цю інформацію для вирішення власних проблем з використанням веб-систем. Ця нова система не обов'язково означатиме скорочення управлінського персоналу: нова система дозволить HR-фахівцям зосередитися на перетворенні інформації на знання, які можуть бути використані організацією для прийняття рішень.

Автоматизація HR-процесів сприятиме скороченню ресурсних витрат – тимчасових та фінансових, підвищенню ефективності ведення бізнесу за рахунок впровадження новітніх інформаційних технологій, а також призведе до створення робочих місць та нових професій, де потрібні не тільки менеджерські знання, а й технічні навички. Це говорить про те, що автоматизація – це не просто перехід від паперових носіїв до електронних, а й особлива технологія, яку кожна компанія має якщо не розробляти, то хоча б, впроваджуючи, адаптувати під себе.

Список використаних джерел:

1. The Hackett Group. The Hackett Group, Inc., 2018. URL: <https://www.thehackettgroup.com> (дата звернення: 01.10.2023).
2. Larkin J. HR digital disruption: the biggest wave of transformation in decades. *Strategic HR Review*. 2017. Т. 16. № 2. С. 55–59.
3. <https://www.fuel50.com/platform> ДЕМО-версія (дата звернення: 1.10.2023).