

Андрушков В. В., студент 48 гр. ФЕУП
Гострик О.М., к.е.н., доцент,
 кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
 Одеський національний економічний університет

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

Людські ресурси підприємства є найважливішим елементом його функціонування, а отже потребують значної уваги з точки зору підвищення ефективності їх управління. Основна мета удосконалення таких процесів полягає в покращенні підбору персоналу, збільшенні залученості співробітників, підвищенні рівня їх професійної кваліфікації тощо.

Діджиталізація діяльності підприємства відкриває перед керівництвом організацій велику кількість нових можливостей. В таблиці 1 наведенні основні напрями застосування сучасних технологій у сфері управління персоналом.

Таблиця 1.

Напрями застосування сучасних технологій у сфері управління персоналом

Напрямок	Можливості
Управління	Велика кількість сучасного програмного забезпечення дозволяє проводити ефективніше ведення баз даних співробітників та зберігати дані у єдиному цифровому середовищі.
Автоматизація	Однією з основних тенденцій у сфері діджиталізації є автоматизація рутинних завдань, що може спростити велику кількість адміністративних операцій, таких як облік годин роботи, обробка документації чи навіть підбір персоналу.
Глобалізація	Сучасні інтернет-технології дозволяють працівникам підприємств ефективно виконувати свої обов'язки на відстані та формувати команди з осіб, що знаходяться у різних точках світу.
Аналітика	Використання аналітики та штучного інтелекту допомагає прогнозувати потреби у персоналі, виявляти зони підвищеного ризику та оптимізувати процеси підбору й розвитку персоналу.
Безпека	Збільшення кількості цифрових даних, підвищує їх безпеку у разі використання інструментів захисту від кіберзагроз.

Джерело: створено автором на підставі [4]

Наведені дані таблиці свідчать про те, що використання цифрових технологій охоплює практично усі аспекти управління HR-ресурсами підприємства, а саме:

- Пошук потенційних співробітників;
- Адаптація персоналу до робочих умов;
- Навчання кадрів та перевірка їх кваліфікації;
- Мотивація працівників;
- Комунікація на різних рівнях.

Яскравим прикладом цього є використання соціальних мереж та різноманітних платформ для розміщення вакансій, що можна спостерігати уже при аналізі першого аспекту. При цьому використання подібних інструментів полегшує процес пошуку не тільки для роботодавців, а й для самих потенційних працівників, підтвердженням чого була зростаюча протягом тривалого часу динаміка відвідувань сайту work.ua - однієї із найпопулярніших платформ для пошуку роботи в Україні (рис. 1).

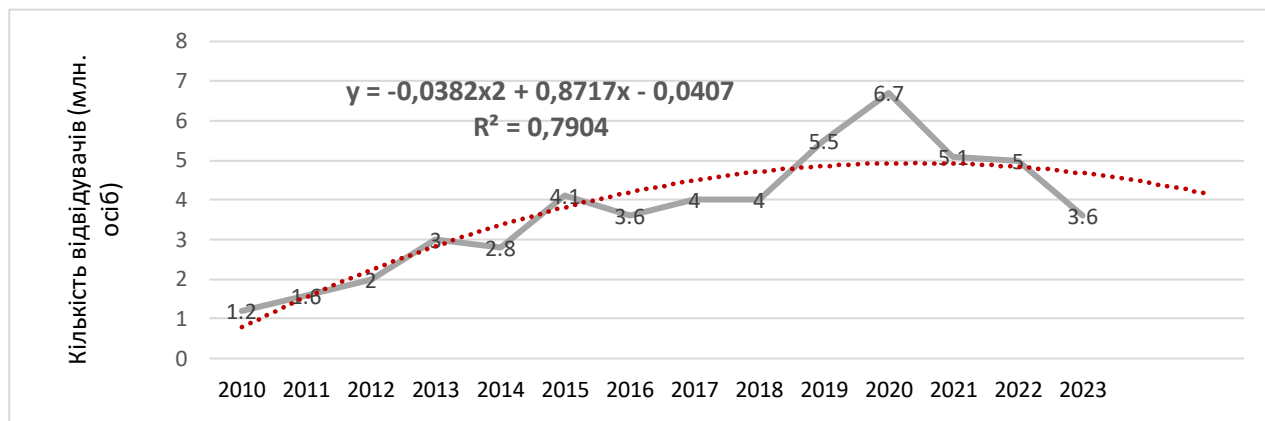


Рис. 1. Відвідуваність сайту work.ua протягом січня 2010 – січня 2023 років

Джерело: [1]

Результати аналізу діаграми вказують на зростаючу тенденцію тільки до 2020 року. При цьому пік використання досліджуваного ресурсу припав саме на період карантину, коли інші варіанти рекрутингу були практично недоступними. Надалі ситуація змінилася практично на протилежну, на що, в першу чергу, вплинула ситуація в країні, а також розвиток інших інструментів пошуку працівників, таких як, наприклад, чат-боти. Останні набули широкого вжитку відносно недавно та, як можна припустити, стали привабливими для роботодавців завдяки більш ефективному підбору кадрів. Прикладом цього є компанія Deloitte, яка у процесі пошуку кандидатів на посади, використовує чат-бот D.TalCa (Deloitte Talent Candidate), який оцінює та пропонує людині саме ту вакансію, яка найбільше їй підходить. Окрім цього, такий спосіб підбору персоналу є не просто ефективнішим, у порівнянні із традиційними, а й більш дешевим, так як впровадження короткої онлайн-співбесіди за допомогою ботів здатне зменшити вартість залучення одного кандидата практично у 2 рази [3]. Прогнозування ситуації в майбутньому передбачає тенденцію, яка з спадаючою і описується функцією

$$Y = -0.032x^2 + 0.8717x - 0.0407$$

Про адекватність прогнозу свідчить значення коефіцієнту детермінації, який дорівнює $R^2 = 0,7904$.

Після завершення підбору персоналу, цифрові технології продовжують виконувати велику кількість інших функцій. Наприклад, використання єдиних платформ на підприємстві, якими можуть слугувати мобільні додатки, дозволяє

працівникам комунікувати та швидше адаптуватися до нового робочого місця, завдяки підвищенню доступності інформації. Такі ж платформи можуть використовуватись і для покращення мотивації співробітників через введення системи гейміфікації з можливістю нарахування бонусів чи інших заохочень.

Зазначеними методами стимулювання працівників користується велика кількість організацій, однією з яких є Walmart. Так, з метою підвищення безпеки праці на власних об'єктах, для персоналу компанії була розроблена ігрова платформа, де за успішне проходження спеціального курсу працівники отримували певні винагороди. Результатом такого рішення стало зменшення надзвичайних ситуацій на 54% та збільшення залученості до 91% [2], що свідчить про велику ефективність використовуваних інструментів.

Слід зазначити, що діджиталізація дозволяє також здійснювати навчання кадрів у різноманітних формах, у тому числі і в онлайн-режимі, що сприяє економії значної частини ресурсів, зокрема й матеріальних. В Україні підготовкою практикантів даним способом займається ПриватБанк, який пропонує кандидатам при працевлаштуванні спеціальний курс, успішне проходження якого дозволяє отримати іменний сертифікат зі спеціалізацією та набраними балами. Така онлайн-практика забезпечує компанії безперервний потік мотивованих кандидатів, наслідком чого є закриття більше ніж третини зовнішніх вакансій [3].

В якості висновків можна відмітити, що діджиталізація здійснює відчутний вплив на управління людськими ресурсами підприємства. При цьому цифрові інструменти не просто полегшують процеси підбору персоналу, його адаптацію, навчання та мотивацію, а й допомагають раціональніше використовувати ресурси підприємства. А це можна вважати одним із ключових факторів забезпечення ефективної діяльності організацій.

Список літератури

1. Статистика сайту. URL: <https://www.work.ua/ru/about-us/stat/> (дата звернення 14.10.2023);
2. Гейміфікація як спосіб мотивації для Y-ів і Z-ів. URL: <https://www.work.ua/articles/expert-opinion/2668/> (дата звернення 14.10.2023);
3. Данилевич Н., Рудакова С., Щетініна Л., Касяненко Я. Діджиталізація HR-процесів у сучасних реаліях. Галицький економічний вісник. 2020. № 3 (64). С. 147-156. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/32485/2/GEB_2020v64n3_Danylevych_N-HR_processes_digitization_147-156.pdf (дата звернення 16.10.2023)
4. Koniaieva Y, Dzoba O, Hostryk A, Lisova O, Babenko D. (2019) Non-conventional renewable energy: comparative analysis of the prospects for the development of energy-economic complex of a state. SHS Web of Conf., 65. pp.1-5. doi: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20196504020> (дата звернення 16.10.2023)