

Петровська О.М., к.п.н., доцент
Синельникова Я.М., Кожухар А.В.
студентки 3 курсу 4 групи факультету
Менеджменту, обліку та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

ВПЛИВ ЦИФРОВИХ ІННОВАЦІЙ НА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

У сучасному світі, інновації і технологічний прогрес стали невід'ємною частиною усього життя людини, впливаючи на всі сфери діяльності, у тому числі і на робочі процеси. Цифрові інновації набули особливої важливості в галузі управління людськими ресурсами. Вони відіграють вирішальну роль у сучасних організаціях та підприємствах, на яких велика увага приділяється ефективному управлінню та розвитку персоналу. Інноваційні методи управління персоналом дозволяють одночасно управляти складними процесами та визначати ключові параметри, які потрібні для оцінки та передбачення ефективності. Вони суттєво змінюють управління людськими ресурсами, підвищуючи продуктивність, забезпечуючи гнучкість робочих умов та допомагаючи аналізувати дані для кращого прийняття рішень. Окрім цього, цифрові інструменти аналізу даних надають можливість швидко реагувати на зміни та прогнозувати тенденції в розвитку персоналу, що робить управління більш результативним.

Діджиталізацію розглядають як «оцифровування буття» – глибинне проникнення цифрових та інноваційних технологій до бізнес-процесів, комунікацій у всіх сферах народного господарства [2, с. 54]

Цифрові інновації - це нововведення, які пов'язані з використанням сучасних цифрових технологій і комп'ютерних систем для поліпшення процесів, продуктів, послуг чи управління в різних галузях. Цифрові інновації, такі як штучний інтелект, аналітика даних та інші технології, значно змінили підхід до управління людськими ресурсами в організаціях. Вони дозволяють використовувати багато способів для удосконалення системи управління персоналом.

Основними аспектами впливу цифрових інновацій на управління людськими ресурсами є:

1. Автоматизація та оптимізація процесів. Впровадження цифрових інструментів допоможе автоматизувати рутинні завдання в управлінні персоналом, що звільнить ресурси для стратегічного планування та розвитку.
2. Підвищення якості відбору та підбору персоналу. Аналіз даних дозволить створювати більш точні профілі кандидатів, що допоможе у відборі більш відповідних робітників.
3. Підтримка прийняття рішень. Аналітика даних допоможе керівникам здійснювати більш обґрунтовані рішення щодо управління та розвитку персоналу.

4. Збільшення залученості та залучення співробітників. Внутрішні портали та мобільні додатки дозволять співробітникам бути більш активними в управлінні своєю кар'єрою та навчанням.

5. Збереження та розвиток талантів. Цифрові інструменти сприятимуть виявленню та розвитку потенційних лідерів в організації.

Застосування інноваційних цифрових технологій також сприяє підвищенню рівня ефективності управління персоналом за рахунок вирішення таких завдань [3, с. 20]:

- зростання продуктивності праці;
- підвищення кваліфікації та перекваліфікація працівників;
- створення умов для реалізації креативних ідей персоналу;
- поєднання індивідуальної мети працівника з місією підприємства.

У табл. 1 розглянуто основні аспекти автоматизації та оптимізації рутинних HR-процесів, включаючи відбір та найм персоналу, процеси навчання та розвитку, а також управління робочими процесами та аналітику даних.

Таблиця 1

Трансформація функцій управління персоналом з використанням Digital-технологій

Функції HR	Digital-технології
Стратегічне і кадрове планування; HR-брендинг	Платформа HR-бренду; HR-аналітика; Прогнозуюча HR-аналітика; HR BigData (великі дані).
Підбір і відбір персоналу; Маркетинг персоналу; Адаптація персоналу	E-Staff Recruiter (автоматизація підбору персоналу); ATS (система управління кандидатами); Соціальний рекрутинг; Онлайн оцінка; Блокчейн; Платформи відбору кандидатів; Чат-боти; Штучний інтелект; Відео інтерв'ю (VCV).
Управління талантами; Навчання персоналу; Управління кар'єрою персоналу; Розвиток творчої та інтелектуальної діяльності персоналу Управління персоналом; Корпоративна культура	TMS (системи управління талантами); LMS (системи управління електронним навчанням); Machine Learning (машинне навчання); Гейміфікація; Віртуальні заняття; Мобільне навчання; Дрони
Мотивація і стимули; Індивідуальне управління ефективністю; Зайнятість персоналу; Організація праці; Управління лояльністю персоналу	DW (віртуальне робоче місце); PM (управління результативністю); Платформи для роботи з віддаленими співробітниками, співробітниками з частковою зайнятістю і фрілансерами
Управління персоналом	HRM (управління персоналом); SAP ERP HCM; HR-аналітика, HR BigData; CHIP (когнітивний інтерфейс особистості)

Джерело: [1, с. 5]

Вже зараз штучний інтелект використовується для оцінки кандидатів на основі їхніх навичок та досвіду. Наприклад, системи HireVue та VidCruiter

використовують штучний інтелект для оцінки кандидатів на основі їхніх відеоінтерв'ю. Один із ключових аспектів використання штучного інтелекту в оцінці кандидатів полягає в здатності системи аналізувати не лише слова, але й невербальні сигнали, такі як мова тіла та міміка обличчя кандидата. Система може виявляти елементи, що вказують на певні навички або якості, такі як впевненість у собі, комунікабельність та здатність до співробітництва.

Проте існує думка, що штучний інтелегентний аналіз може призвести до суб'єктивності та дискримінації в оцінці кандидатів [4, с. 202]. На схожі заяви розробники HireVue мають свою точку зору: “Хоча люди намагаються бути послідовними, вони за своєю природою непослідовні. Натомість машини є послідовними за своєю суттю. Під час оцінювання на HireVue до всіх ставляться однаково: Кандидати відповідають на однакові запитання та отримують однакову кількість часу на підготовку та відповіді. А завдяки етично розробленим алгоритмам відповіді кандидатів щоразу оцінюються за однаковими критеріями” [5].

Роль подальших досліджень у впливі цифрових інновацій на управління людськими ресурсами є надзвичайно важливою та перспективною. Приріст технологій та штучного інтелекту у галузі управління людськими ресурсами надає підприємствам озвирати конкурентну перевагу у залученні, розвитку та утриманні своїх співробітників. Проте, цей стрімкий напрямок також породжує важливі питання щодо етики, безпеки даних, а також соціокультурного впливу.

Тому подальші дослідження в цій області відіграють ключову роль у формуванні належних стандартів, розробці ефективних практик та вивченні взаємозв'язків між цифровими інноваціями та людськими ресурсами. Вони допоможуть розкрити потенціал цих інновацій для підвищення продуктивності та покращення робочого середовища, а також визначити найкращі стратегії для досягнення гармонії між технологіями та людьми в сучасній організаційній культурі.

Список літератури

1. Збрицька Т. П., Сорока О. В. Управління персоналом в епоху цифрової економіки. Економіка та суспільство. 2021. № 31. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-20>(дата звернення: 18.10.2023).
2. Писаревська Г.І. Тенденції розвитку використання Digital технологій в управлінні персоналом / Г.І. Писаревська // Науковий вісник Херсонського державного університету. –2021. –№ 41. –С. 54-60.
3. Ханлар М.,Ч. Владислав. Вплив цифрових технологій на ефективність управління персоналом. // Теоретичні проблеми розвитку національної економіки. – 2022. – №4. – С. 26.
4. Hunkenschroer, A.L., Kriebitz, A. Is AI recruiting (un)ethical? A human rights perspective on the use of AI for hiring. *AI Ethics* 3, 199–213 (2023). <https://doi.org/10.1007/s43681-022-00166-4>
5. Our Science | HireVue Online Interviewing & Recruiting Platform. [hirevue.com](https://www.hirevue.com/our-science). URL: <https://www.hirevue.com/our-science> (date of access: 18.10.2023).