

Топал Р.В., студент 49 гр. ФЕУП,
Гострик О.М., к.е.н., доцент
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ: ВПЛИВ ТЕХНОЛОГІЙ НА HR-ПРОЦЕСИ

У сучасному світі надзвичайно важливим стає вивчення та аналіз трансформаційних процесів, що відбуваються у сфері управління людськими ресурсами (HR). На тлі стрімкого розвитку інформаційних технологій та їх інтегрованого використання в управлінні організаційними процесами, дослідження впливу цифрової трансформації на HR-процеси українських підприємств стає актуальним завданням для науковців, практиків та бізнес-спільноти.

Недоліки традиційних підходів до управління HR-процесами зменшують ефективність управління персоналом та призводять до марного використання людського капіталу. Водночас, сучасні інформаційні технології відкривають широкі можливості для використання інноваційних методів управління персоналом, що сприяє підвищенню продуктивності та конкурентоспроможності організацій.

В Україні, яка активно впроваджує та адаптує сучасні технології, важливо вивчити специфіку в цифрових засобів у сфері управління людськими ресурсами. Розуміння цих особливостей дозволяє уникнути негативних наслідків та максимізувати користь від використання інноваційних HR-технологій.

Крім того, українські підприємства зіткнулися з викликами, що супроводжують процес цифрової трансформації суспільства, такими як захист конфіденційної інформації, правові та етичні аспекти використання технологій у відносинах з персоналом. Вивчення цих питань в контексті українського бізнес-середовища надає можливість розробляти оптимальні стратегії впровадження та використання цифрових інструментів у сфері управління людськими ресурсами.

Таким чином, дослідження впливу цифрової трансформації на HR-процеси в Україні є актуальним та важливим для розуміння та оптимізації управлінських практик у сучасному бізнес-середовищі.

В доповіді розглядаються питання аналізу та обґрунтування важливості цифрової трансформації в HR секторі, визначення ключових переваг та перешкод впровадження цифрових інструментів в управління людськими ресурсами для підвищення ефективності та конкурентоспроможності організацій.

У контексті сучасного розвитку функції управління персоналом доцільно звернути увагу на найбільш загальні ймовірні тенденції, що будуть властиві змінам у HR-менеджменті(табл. 1)

В 2020 році пандемія коронавірусу вплинула не лише на економіку, а й на ринок робочої сили, масштабні зміни загострили важливість ролі HR в організаціях. В цих умовах HR повинен стати провідником організації в

майбутнє, адже фахівці цієї галузі отримали чудову можливість консультувати співробітників щодо тих навичок і здібностей, які їм знадобляться для досягнення успіху протягом наступних десятиліть.[4]

Таблиця 1.

Фактори впливу на розвиток функції HR

Назва фактору	%
<i>Agile в HR</i>	27
<i>Розробка індивідуальних шляхів кар'єрного росту</i>	20
<i>HR-маркетинг</i>	31
<i>Гейміфікація</i>	36
<i>Штучний інтелект</i>	56
<i>Гігономіка</i>	18
<i>Сторітелінг</i>	13
<i>HR-брендинг</i>	29
<i>HR-аналітика</i>	47
<i>Управління талантами</i>	42
<i>Електронне навчання</i>	40
<i>HR-Digital</i>	44

Джерело: Створено автором на основі джерела: [4]

Для більш детального аналізу поточної ситуації розглянемо зміни, що відбуваються на ринку праці та впливають на розвиток цифрового HR, а саме:

- у контексті розширення можливостей автоматизації виробництва та впровадження штучного інтелекту виникає проблема загрози у вигляді можливого скорочення робочих місць як у секторі виробництва, так і в галузі контролю. Ця загроза безробіття може вплинути як на низько кваліфікованих працівників, чия праця піддається повній автоматизації, так і на відносно кваліфікованих фахівців, які спеціалізуються на обробці інформації. Джон Мейнард Кейнс визначив цей вид безробіття як "технологічне" і описав його як безробіття, що виникає внаслідок того, що швидкість впровадження технологічних засобів для автоматизації виробництва перевищує темпи знаходження нових способів використання людської праці

- поширення віртуальної міграції, яка передбачає виконання робіт працівниками з інших країн без зміни фактичного місця перебування, що підсилює глобальну конкуренцію.

- при умові розширення впливу цифрового сегмента ринку праці, який характеризується переходом робочих місць у сферу інформаційного простору, передбачається збільшення наявності робочої сили в цьому сегменті, функції якої можуть включати такі аспекти, як укладення нетрадиційних трудових угод для виконання цифрових завдань, застосування гнучких робочих графіків та сприяння розвитку економіки спільного доступу.

- розвиток цифрових технологій може породжувати нові можливості для заняття новими спеціалістами з вищою кваліфікацією, супроводжуватися збільшенням числа завдань, пов'язаних з автоматизацією, які, принаймні частково, можуть компенсувати зменшення робочих місць для низько кваліфікованих працівників. Перспективи в управлінні людським потенціалом

можуть бути визначені за допомогою відповідних стратегій, які наведено на рисунку 1.

Традиційна модель		Цифрова модель
Транзакції та процеси	→ Зміни HR	Інтегровані HR-платформи
Від паперових до web-форм		Цифровий дизайн
Періодичні звіти		Інтерактивні панелі приладів у реальному часі
Дизайн на основі процесів		Людино центрований дизайн, заснований на досвіді
Системи з доступом до web-браузера		Програми для мобільних пристроїв
Аналітичні додатки		Інтегровані аналітичні платформи та панелі приладів
Центри HR-послуг		Операційні центри

Рис. 1. Стратегії зміни в управлінні людьми
Джерело: [2]

Результати проведених досліджень підтверджують, що галузь управління людськими ресурсами, під впливом цифрових і інформаційних технологій, знаходиться у стані еволюції та розширює свої функції. В цих умовах підприємствам важливо чітко сформулювати свою місію, створити унікальні пропозиції для роботодавців, розвивати навички майбутнього у своїх працівників, а також удосконалювати процеси залучення та задоволеності персоналу.

Список літератури

1. Грідін О. В. HR-менеджмент в сучасних організаціях: особливості та перспективи впровадження. Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. Харків, 2017. – Вип. 185. – С.160-172.

2. Длугопольська Т. І., Гук Ю.В. Цифрова трансформація у сфері hr: напрями, проблеми та можливості. Світове господарство і міжнародні економічні відносини. Вип.62. 2021. URL: http://bses.in.ua/journals/2021/62_2021/4.pdf (дата звернення: 17.10.2023).

3. Єлейко І. В. Порівняльний аналіз ефективності використання моделей управління трудовими ресурсами. Науковий вісник Ужгородського національного університету Випуск 17, частина 1, 2018. URL: <https://intrel.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/09/25.pdf> (дата звернення: 17.10.2023).

4. Балусева О.В., Снопенко Г.В. Трансформація функції управління персоналом: сучасні тренди. Ефективна економіка, №12.–2020.URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12.pdf> (дата звернення: 15.10.2023).

5. Гострик О.М. Використання інструментальних засобів бізнес-аналітики в управлінській діяльності. Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики: матеріали одинадцятої міжнар. науково-практичної конференції, 9-10 вересня 2022 р. Одеса, ОНЕУ, 2022 р. 576 с.(с. 225-226)