

УДК 331.108.24:004[37.015.6]

DOI: 10.31673/2415-8089.2023.041212

Хаврова К.С., д.е.н., доцент
Доброжан Д.О., магістрантка
Державний університет
інформаційно-комунікаційних технологій

ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Статтю присвячено впливу цифровізації на процес управління персоналом. Виокремлено основні тенденції та інструменти цифровізації у процесі управління персоналом. Надано цифрові технології у процесі управління персоналом, до яких віднесено: система управління відносинами з персоналом (HRM); аналітика та штучний інтелект в HR; електронні платформи для управління навчанням; електронні системи відстеження робочого часу; системи електронного обміну інформацією; електронні системи винагородження та мотивації. Відображено рекомендації, які спрямовані на створення оптимального середовища для використання цифрових можливостей у сфері управління персоналом.

Ключові слова: цифровізація; цифрові технології; управління персоналом; HR; штучний інтелект.

Вступ. Впровадження автоматизованих рішень та перехід від аналогових до цифрових процесів представляють одну з актуальних викликів у сфері управління персоналом в сучасних умовах господарювання. Важливо відзначити, що власники підприємств повинні вже з початку чітко розуміти мету цифрової трансформації, визначити пріоритетні зміни та обґрунтувати необхідні ресурси для їх реалізації. Інформаційно-комунікаційні технології відіграють та завжди будуть відігравати ключову роль у розвитку бізнесу. Ефективність використання інформаційно-комунікаційних технологій безпосередньо залежить від того, наскільки компанія ефективно впроваджує ці технології. Це підкреслює необхідність розробки комплексної стратегії для досягнення успішної цифрової трансформації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням різноманітних тенденцій, спрямованих на вдосконалення управління персоналом, займаються багато українських та закордонних вчених, таких як Данюк В., Жуковська В., Куйбіда В., Січкаренко К., Семенчук О., Гвеноле Н., Кеннеді Е., Нагібіна Н., Санд Р. та інші. У той же час, перетворення технологій управління персоналом, впливаючи на оновлення знань про можливості цифрової економіки, набуває все більшого прискорення. Це вимагає більш глибокого аналізу, систематизації та оцінки, а також визначення шляхів впровадження цифрового управління персоналом в діяльність вітчизняних підприємств, з урахуванням передових інформаційних технологій.

Мета. Мета дослідження полягає в вивченні впливу цифровізації на процеси набору персоналу, управління навчанням та розвитком співробітників, а також зміни в системі мотивації та винагородження.

Методологія дослідження. Стаття має теоретичний фундамент, що базується на сучасних концепціях теорії оновлення процесу управління персоналом в умовах цифровізації. В роботі застосовано загальнонаукові методи, такі як пізнання, узагальнення, системний аналіз та синтез. У процесі дослідження взято до уваги наукові праці вітчизняних і закордонних вчених, які стосуються аналізу тенденцій управління персоналом.

Виклад основного матеріалу. Уніфікація і систематизація питань впливу

цифровізації на процес управління персоналом в умовах динамічних змін зовнішнього середовища має чітку практичну спрямованість як засіб вибору певних управлінських рішень у конкретних умовах діяльності підприємства.

Починаючи з 2014 року, коли стало очевидним, що світ та бізнес-процеси переживають значні зміни внаслідок цифровізації, було розроблено багато новаторських методів управління персоналом у різних галузях. Тому вважаємо за доцільним звернути увагу на відомі методи та інструменти управління персоналом, які використовуються в умовах цифровізації [1].

Використання таких технологій як чат-боти та відеоінтерв'ю у сфері управління персоналом, пришвидшують методи спілкування та відбір персоналу. Однак важливо враховувати, що сучасні технології штучного інтелекту можуть бути обмеженими у корисності і надавати відповіді лише в межах заданих сценаріїв [1].

Далі розглянемо автоматизацію операцій з управління персоналом за допомогою ERP-систем та АТС. Ці інструменти широко використовуються в сучасний час і здатні обчислити багато показників, проте, концентруючись виключно на ефективності та індексах, вони можуть пропустити важливий аспект емоційного інтелекту. Використання цифровізації при нових методах управління, враховують саморозвиток та самореалізацію нового покоління працівників [1].

Ще однією з тенденцій цифровізації є автоматизація звітності за допомогою дашбордів та бенчмарків. Цей метод є популярним у цифрову епоху і має безліч переваг, таких як простота, наочність та підзвітність. Однак існує ризик перенасичення кінцевих користувачів великою кількістю інформаційних панелей [1].

Узагальнюючи вищевикладене, робимо висновок, що ці тенденції та інструменти відображають те, як цифрові технології впливають на управління персоналом та вимагають від організацій нових підходів до управління персоналом в умовах сучасної епохи.

Отже, ключові технології цифровізації управління персоналом для оптимізації робочих процесів та поліпшення взаємодії між працівниками та управлінським складом представлено на рисунку 1.

Таким чином, перелічені цифрові технології допомагають підприємствам оптимізувати процеси управління персоналом, забезпечуючи ефективніше використання ресурсів та підвищуючи загальну продуктивність працівників.

Отже, основними рекомендаціями, які спрямовані на створення оптимального середовища для використання цифрових можливостей у сфері управління персоналом та досягнення ефективності та інновацій в цьому напрямку, є:

- запровадження цифрових платформ управління персоналом, які забезпечують зручний і ефективний інтерфейс для реєстрації робочого часу, відстеження продуктивності та оцінювання успішності співробітників. Це дозволить реалізувати ефективну систему моніторингу та управління робочим процесом;

- впровадження аналітичних інструментів для збору та аналізу даних про продуктивність персоналу. Це надасть можливість керівництву виявити ключові тенденції, ідентифікувати сильні та слабкі сторони команди та приймати обґрунтовані рішення щодо подальшого розвитку персоналу;

- встановлення електронної системи для проведення навчань та розвитку персоналу. Забезпечення доступу до онлайн-ресурсів, віддалених курсів та інтерактивних модулів для підвищення кваліфікації співробітників, що сприятиме постійному розвитку кадрів;

- інтеграція цифрових систем управління персоналом з іншими важливими бізнес-процесами. Забезпечення автоматизованого обліку кадрів, управління винагородами та підтримки персоналу, що сприятиме збільшенню ефективності та зниженню адміністративного навантаження;

- розробка та впровадження стратегії кібербезпеки для забезпечення конфіденційності та захисту персональної інформації співробітників. Запровадження стандартів безпеки даних для попередження можливих кіберзагроз.

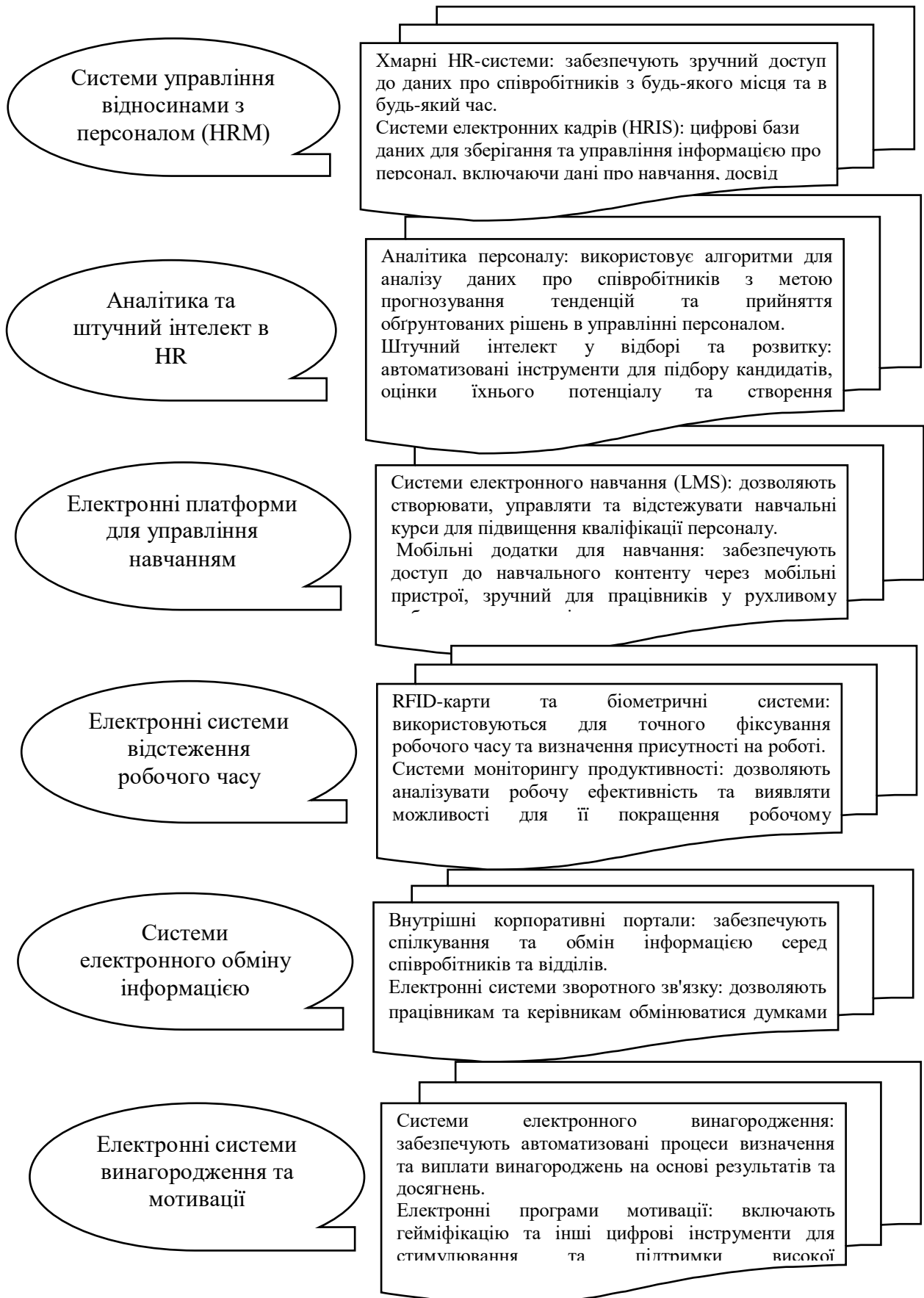


Рисунок 1 – Цифрові технології у процесі управління персоналом
Джерело: складено автором на основі [1-3]

Висновок. Для ефективного управління персоналом необхідно постійно стежити за всіма технологічними змінами, вивчати нові методи та інноваційні цифрові інструменти. Пріоритетною задачею є вивчення передового досвіду використання цифрових технологій іншими підприємствами. Зазначено, що важливо співпрацювати з фахівцями технічної підтримки власного підприємства для визначення оптимального набору цифрових інструментів, які будуть максимально ефективними для діяльності HR-відділів. Також рекомендується створити мотиваційну стратегію, спрямовану на заохочення співробітників, які використовують новітні технології у виконанні своїх службових обов'язків. Таким чином, використання цифрових технологій та онлайн-інструментів - це перспективний напрямок у роботі фахівців з управління персоналом. Втім, відзначається, що існують відкриті питання щодо захисту інформації в кіберпросторі.

Список використаної літератури

1. Смолинець, І. Б., & Левків, Г. Я. Управління персоналом в умовах діджиталізації. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна серія «Економічна»*, 2021. №101, С. 94-100. URL: <https://doi.org/10.26565/2311-2379-2021-101-09>.
2. Михайло Федоров: Наше завдання - щоб українці почувалися захищеними в цифровому середовищі. URL: <https://thedigital.gov.ua/news/mikhaylo-fedorov-nashe-zavdannya-shchob-ukrainsi-pochuvalisya-zakhishchenimiv-tsfrovomu-seredovishchi>
3. Збрицька Т. П., Сорока О. В. Управління персоналом в епоху цифрової економіки. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 31. URL: <https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/687/660>
4. Захаров Д.М. Вимірювання соціальних нематеріальних активів як фактора впливу на формування соціального капіталу. *Економіка управління та адміністрування*, 2020. Вип.3(93). С. 28–34. URL: [https://doi.org/10.26642/ema-2020-3\(93\)-28-34](https://doi.org/10.26642/ema-2020-3(93)-28-34).
5. Матвійків О., Ткаченко С., Хаханов В. Інженерне проектування складних об'єктів і систем. Навчальний посібник. Національний університет «Львівська політехніка», 2016. 261 с.
6. Шевченко О.С., Євтушенко Г.І. Інноваційні методи управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання. *Молодий вчений*. 2019. № 10(74). URL: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-10-74-156>.
7. Barykin S.Y., Kapustina I.V., Sergeev S.M., Yadykin V.K. Algorithmic foundations of economic and mathematical modeling of network logistics processes. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. 2020. Vol. 6(4), P. 1–16. URL: <https://doi.org/10.3390/joitmc6040189>.
8. Bell E., Bryman A., & Harley B. *Business research methods* (5th ed.). Oxford University Press. 2019.

REFERENCES

1. Smolinet, I., & Levkiv, H. (2021). Upravlinnya personalom v umovakh didzhytalizatsiyi. [Personnel management in the conditions of digitalization]. *Bulletin of V. N. Karazin Kharkiv National University Economic Series*, (101), 94-100. URL: <https://doi.org/10.26565/2311-2379-2021-101-09>. (in Ukrainian)
2. Fedorov Mykhailo (2021). Nashe zavdannia - shchob ukrainsi pochuvallysia zakhyschenymy v tsyfrovomu seredovishchi [Mikhail Fedorov: Our task is to make Ukrainians feel secure in the digital environment]. Retrieved from: <https://thedigital.gov.ua/news/mikhaylo-fedorov-nashe-zavdannya-shchob-ukrainsi-pochuvalisya-zakhishchenimiv-tsfrovomu-seredovishchi> (in Ukrainian)
3. Zbritskaya T., Soroka A. (2021). Upravlinnya personalom v epokhu tsyfrovoyi ekonomiky. [Human resource management in the digital economy]. *Economy and society*. Issue 31. Retrieved

from: <https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/687/660> (in Ukrainian)

4. Zakharov D. M. (2020). Vymiryuvannya sotsial'nykh nematerial'nykh aktyviv yak faktora vplyvu na formuvannya sotsial'noho kapitalu [Measurement of social intangible assets as a factor influencing the formation of social capital]. *Economics of management and administration*, 3(93), Pp. 28-34. Retrieved from: [https://doi.org/10.26642/ema-2020-3\(93\)-28-34](https://doi.org/10.26642/ema-2020-3(93)-28-34). (in Ukrainian)
5. Matviyukiv, O., Tkachenko, S., Khakhanov, V. (2016). Inzhenerne proektuvannya skladnykh ob'yektiv i system. [Engineering Design of Complex Objects and Systems]. Navchalnyi posibnyk. Natsionalnyi universytet «Lvivska politehnika».
6. Shevchenko, O. S., Yevtushenko, G. I. (2019). Innovatsiyni metody upravlinnya personalom na pidpryemstvakh u suchasnykh umovakh hospodaryuvannya. [Innovative methods of personnel management in enterprises in modern business conditions]. *A Young Scientist*, 10(74). Retrieved from: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-10-74-156>. (in Ukrainian)
7. Barykin, S. Y., Kapustina, I. V., Sergeev, S. M., Yadykin, V. K. (2020). Algorithmic foundations of economic and mathematical modeling of network logistics processes. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 1-16. DOI: <https://doi.org/10.3390/joitmc6040189>. (in Ukrainian)
8. Bell, E., Bryman, A., & Harley, B. (2019). *Business research methods* (5th ed.). Oxford University Press.

KHAVROVA KATERINA, DOBROZHAN D. THE IMPACT OF DIGITALISATION ON THE HR MANAGEMENT PROCESS. *The efficiency of using information and communication technologies directly depends on how effectively a company implements these technologies. This highlights the need to develop a comprehensive strategy to achieve a successful digital transformation.*

The purpose of this study is to examine the impact of digitalisation on the processes of recruitment, training and development management, as well as to identify changes in the motivation and remuneration system.

The article has a theoretical foundation based on modern concepts of the theory of updating the process of personnel management in the context of digitalisation. The article uses general scientific methods such as cognition, generalisation, system analysis and synthesis. The study takes into account the scientific works of domestic and foreign scholars related to the analysis of trends in personnel management.

The article is concerned with the impact of digitalisation on the process of personnel management. The main trends and tools of digitalisation in the process of personnel management are allocated. The digital technologies in the process of personnel management are presented, which include: HRM system; analytics and artificial intelligence in HR; electronic learning management platforms; electronic time tracking systems; electronic information exchange systems; electronic reward and motivation systems. The article provides recommendations aimed at creating an optimal environment for the use of digital opportunities in the field of HRM.

It is determined that for effective personnel management it is necessary to constantly monitor all technological changes, study new methods and innovative digital tools. It is highlighted that the priority task is to study the best practices of using digital technologies by other enterprises. It is noted that it is important to cooperate with the technical support specialists of your own enterprise to determine the optimal set of digital tools that will be most effective for the activities of HR departments. It is also recommended to create a motivational strategy aimed at encouraging employees who use the latest technologies in the performance of their duties. Thus, the use of digital technologies and online tools is a promising direction in the work of HR professionals. However, it is noted that there are open questions regarding the protection of information in cyberspace.

Keywords: digitalisation; digital technologies; human resources management; HR; artificial intelligence.