

## **НАПРЯМ 5. МЕНЕДЖМЕНТ**

**Вітка Наталія Євгенівна**

*кандидат економічних наук,*

*доцент кафедри транспортного менеджменту і логістики,*

*Державний вищий навчальний заклад*

*«Приазовський державний технічний університет»*

**Приходько Олександр Олександрович**

*аспірант,*

*Державний вищий навчальний заклад*

*«Приазовський державний технічний університет»*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-439-2-34>

### **ПОНЯТТЯ ТА ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ**

Сьогодні управління персоналом перестає бути лише операційною функцією. Стратегічний підхід до управління людськими ресурсами дозволяє корпораціям зосереджуватися на довгострокових цілях і розвитку співробітників. Успішні компанії інвестують у розвиток персоналу, що сприяє підвищенню продуктивності, зниженню плинності кадрів та формуванню високого рівня залученості. Використання сучасних технологій є одним з основних драйверів ефективності управління персоналом. Сучасні співробітники очікують від своїх роботодавців індивідуального підходу до їхніх потреб та кар'єрних цілей. Зокрема, важливо забезпечувати можливості для персонального розвитку, наставництва, навчання, і навіть персоналізовані плани мотивації та винагороди. Індивідуальний підхід сприяє формуванню лояльності та збільшенню ефективності роботи.

Корпорації, які інвестують у програми підвищення залученості та мотивації персоналу, помітно збільшують рівень продуктивності.

Практики, як-от регулярний зворотний зв'язок, заохочення та визнання досягнень, прозорі системи винагороди, створюють середовище, де співробітники відчують себе частиною спільної мети та усвідомлюють внесок у розвиток компанії.

Сучасні компанії прагнуть до побудови інклюзивної культури, що сприяє інтеграції різних поглядів, досвіду та точок зору. Політики інклюзії та рівності дають змогу компаніям залучати талановитих фахівців незалежно від їх походження, статі, віку чи інших ознак. Це створює більш творче середовище, яке сприяє інноваціям та розширенню ринкових можливостей.

У сучасному світі знання та навички швидко застарівають. Корпорації, що інвестують у програми навчання та розвитку, отримують значні конкурентні переваги. Внутрішні програми, тренінги, підтримка в отриманні нових знань дозволяють співробітникам розвиватися професійно та залишатися актуальними в умовах швидких змін.

Платформи для рекрутингу, аналітика даних та програми на основі штучного інтелекту допомагають автоматизувати та покращити процеси, такі як пошук і відбір кандидатів, оцінка продуктивності, адаптація нових співробітників, розвиток лідерства та управління знаннями.

Цифрова трансформація в управлінні персоналом – це процес інтеграції новітніх інформаційних технологій та цифрових інструментів у всі аспекти управління людськими ресурсами. Це включає автоматизацію та цифровізацію процесів рекрутингу, навчання, розвитку, оцінки та управління ефективністю персоналу, а також покращення взаємодії між працівниками та керівниками через цифрові платформи.

***Основні тенденції цифрової трансформації в управлінні персоналом:***

1. ***Автоматизація та штучний інтелект:*** Впровадження технологій для автоматизації рутинних завдань, таких як обробка заявок на роботу, тестування кандидатів, складання графіків або управління відпустками. Штучний інтелект також допомагає у створенні рекомендацій щодо навчання та розвитку персоналу.

2. **Використання аналітики даних (People Analytics):** Збір та аналіз даних про працівників дозволяє прогнозувати їх поведінку, ефективність і задоволеність, а також підтримувати прийняття обґрунтованих рішень щодо управління персоналом.

3. **Віртуалізація та дистанційна робота:** Розвиток онлайн-інструментів для комунікації, координації та управління командою дозволяє працювати з віддаленими співробітниками, що стало особливо важливим після пандемії COVID-19.

4. **Цифрові платформи для навчання та розвитку:** Платформи для онлайн-навчання, сертифікацій та управління розвитком персоналу стають основними інструментами у підвищенні кваліфікації працівників.

5. **Персоналізація досвіду співробітників:** Використання технологій для створення індивідуалізованих планів розвитку, навчання та кар'єрного росту для кожного співробітника на основі їхніх потреб і профілю.

6. **Покращення комунікацій та взаємодії:** Інструменти для управління корпоративною культурою, опитування співробітників, збору відгуків допомагають створювати зворотний зв'язок і покращувати атмосферу в організації.

7. **Інтеграція хмарних технологій:** Використання хмарних сервісів для зберігання та обробки даних про співробітників, управління проектами та процесами, що дозволяє легко масштабувати і знижувати витрати на інфраструктуру.

Важливим аспектом сучасного управління персоналом є оцінка ефективності HR-процесів. Використання ключових показників ефективності (KPI) у HR дозволяє відстежувати прогрес у різних напрямках, таких як задоволеність співробітників, плинність кадрів, продуктивність, час адаптації нових співробітників тощо. Це допомагає ефективніше приймати рішення та покращувати управління персоналом.

Перспективи розвитку HR охоплюють подальшу діджиталізацію, використання штучного інтелекту, автоматизацію рутинних процесів, покращення дистанційної роботи, забезпечення інклюзії та адаптацію до швидких змін на ринку. Успішні корпорації повинні

бути готовими до викликів, що потребують гнучкості та постійного вдосконалення HR-стратегії.

Цифрова трансформація в управлінні персоналом дозволяє значно підвищити ефективність бізнес-процесів, покращити досвід співробітників і адаптувати організацію до змінюваного ринку праці.

### **Список використаної літератури:**

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 468 с.
2. Вітлінський В.В., Маханець Л.Л. Ризикологія у зовнішньоекономічній діяльності. Київ : КНЕУ. 2008. 432 с.
3. Вітлінський В.В. Моделювання економіки. Київ : КНЕУ. 2003. 408 с.
4. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посібник. Київ : КНЕУ, 2002. 351 с.
5. Храмов В.О., Бовтрук А.П. Основи управління персоналом: навч.-метод. посіб. Київ : МАУП, 2001. 112 с.
6. Ден Кеннеді. Жорсткий менеджмент: підручник. США, в перекладі, 2014. 296 с.
7. Колот А.М. Соціальна відповідальність бізнесу: глобальні виклики та українські реалії. Київ : 2017. 384 с.
8. Димитрова Л.М. Соціологія управління та організації: Навчальний посібник. 2-е вид. Київ : ІВЦ “Політехніка”, 2005. 156 с.
9. Performia. URL: <https://performia.com.ua/>