

НАПРЯМ 6. МЕНЕДЖМЕНТ

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-478-1-36>

ВПЛИВ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

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»

Управління персоналом є важливою складовою будь-якої організації, оскільки ефективність роботи компанії значною мірою залежить від якісного підбору, навчання та мотивації співробітників. Традиційно, функції управління персоналом включають підбір кадрів, оцінку їхніх професійних навичок, розвиток корпоративної культури, формування системи мотивації та оцінки результатів роботи. Проте в умовах стрімкого розвитку цифрових технологій традиційні методи управління персоналом змінюються, і на перший план виходять інструменти автоматизації, аналітики та цифрових платформ.

Цифровізація бізнесу відкриває нові можливості для підвищення ефективності управління персоналом, надаючи керівникам доступ до великих обсягів даних і сучасних інструментів для прийняття більш обґрунтованих управлінських рішень. Впровадження таких технологій дозволяє значно скоротити час на виконання рутинних завдань, покращити взаємодію між співробітниками та керівництвом, а також створити персоналізовані підходи до розвитку персоналу.

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. 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.

Огляд основних цифрових технологій, що використовуються в бізнесі. У сучасному бізнес-середовищі цифрові технології відіграють важливу роль у досягненні конкурентних переваг, забезпеченні ефективності операцій та оптимізації внутрішніх процесів. Основні категорії цифрових технологій, що активно використовуються в бізнесі, включають:

1. Автоматизація процесів: впровадження програмних рішень для автоматизації рутинних завдань дозволяє компаніям знижувати витрати на адміністративні процеси, підвищувати точність і швидкість виконання операцій. Програмне забезпечення для автоматизації рекрутингу, навчання, оцінки персоналу допомагає значно спростити ці процеси.

2. Хмарні технології: хмарні рішення дозволяють зберігати та обробляти великі обсяги даних, забезпечуючи зручний доступ до інформації з будь-якої точки світу. Хмарні платформи для управління персоналом дозволяють об'єднати всі дані про співробітників в одному місці, що спрощує їх аналіз та ухвалення рішень.

3. Інтернет речей (IoT): використання IoT у компаніях дозволяє збирати дані в реальному часі щодо стану робочих місць, продуктивності співробітників, наявності необхідних ресурсів для виконання завдань. Це допомагає оптимізувати робочі процеси та приймати оперативні управлінські рішення.

4. Великі дані та аналітика (Big Data): завдяки збору та аналізу великих обсягів даних компанії можуть виявляти приховані закономірності, прогнозувати майбутні тренди і приймати обґрунтовані рішення. Використання аналітики даних в управлінні персоналом дозволяє здійснювати прогнозування потреби в кадрах, розробляти індивідуальні програми розвитку для співробітників.

5. Штучний інтелект (ШІ): ШІ активно застосовується для підвищення ефективності управлінських процесів. У рекрутингу він може аналізувати резюме, проводити попередні інтерв'ю за допомогою чат-ботів, а в управлінні персоналом – прогнозувати продуктивність

працівників, виявляти потенційних лідерів та визначати найбільш ефективні стратегії мотивації.

Перешкоди та виклики впровадження цифрових технологій у управлінні персоналом. Хоча цифрові технології мають безліч переваг, їх впровадження у сферу управління персоналом не є безперешкодним. Основні проблеми та виклики, з якими стикаються організації, включають:

1. Технічні та організаційні проблеми: не всі компанії мають необхідні ресурси для впровадження нових цифрових рішень. Це потребує значних інвестицій в інфраструктуру, програмне забезпечення та навчання персоналу.

2. Супротив змін з боку персоналу: не всі працівники готові приймати зміни, пов'язані з цифровізацією. Важливою задачею для керівників є управління змінами та підтримка співробітників у період адаптації.

3. Проблеми з захистом персональних даних та конфіденційністю: використання цифрових інструментів для зберігання та обробки персональних даних підвищує ризики витоку інформації та порушення конфіденційності. Компаніям необхідно дотримуватись вимог законодавства та впроваджувати високі стандарти безпеки.

Приклади успішного впровадження цифрових технологій у управлінні персоналом.

Кейс 1: **Google** – компанія використовує аналіз великих даних для підбору кандидатів і створення індивідуальних програм розвитку для своїх співробітників. Використання цифрових платформ для оцінки ефективності працівників дозволяє Google зберігати високу продуктивність та залученість співробітників.

Кейс 2: **IBM** – компанія активно використовує ШІ для автоматизації процесу рекрутингу та підбору кадрів. Їх платформи допомагають аналізувати резюме, прогнозувати ефективність кандидатів та адаптувати стратегії мотивації в залежності від результатів аналізу.

Цифрові технології значно змінюють управління персоналом, покращуючи ефективність, точність та швидкість різноманітних процесів. Автоматизація, аналітика даних, хмарні технології, штучний інтелект і інші цифрові інструменти забезпечують компаніям можливість приймати більш обґрунтовані управлінські рішення, персоналізувати підходи до кожного співробітника та підвищити ефективність роботи всього колективу. Однак для успішного впровадження цих технологій важливо враховувати перешкоди, пов'язані з технічними складнощами, супротивом персоналу та захистом даних.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 468 с.

2. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посібник. Київ : КНЕУ, 2002. 351 с.

3. Храмов В.О., Бовтрук А.П. Основи управління персоналом: навч.-метод. посіб. Київ : МАУП, 2001. 112 с.

4. Бей Г.В., Серeda Г.В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. Економіка і організація управління. Вінниця : ДонНУ, 2019. 124 с.