

## BUSINESS ECONOMICS

### Сучасні тенденції діджиталізації системи HR

**Водянка Любов Дмитрівна<sup>1</sup>, Хіль Андрій Васильович<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Кандидат економічних наук, доцент кафедри бізнесу та управління персоналом;  
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича; Україна

<sup>2</sup> дослідник;  
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича; Україна

**Анотація.** У статті розкривається діджиталізація як ефективна форма в управлінні і розвитку персоналу. Необхідність її застосування обумовлена змінами у світі цифрових технологій, у навколишньому середовищі та й соціальних вимогах суспільства. З'ясування найбільш ефективних технологій в управлінні розвитком персоналу дають змогу підприємству уникнути можливих втрат і стабільно нарощувати ефективність свого функціонування.

**Ключові слова:** діджиталізація, персонал, цифрові технології, Human Relations (HR).

Щороку у світі цифрових технологій відбуваються зміни, які стосуються не лише життя суспільства, а й управління персоналом. Тому під діджиталізацією слід розуміти використання соціальних мереж, мобільних додатків, цифрових технологій, що є новою платформою для підвищення ефективності набору кандидатів на нові посади та водночас покращує роботу працівників.

Діджиталізація управління персоналом повинна передбачати заходи у таких напрямках:

- за допомогою новітніх технологій здійснюється постійне удосконалення знань, навичок, умінь.
- управління персоналом за допомогою новітніх комп'ютерних технологій та інструментів;
- використання сучасних засобів комунікацій та підтримка зворотнього зв'язку з працівниками.

Персонал повинен бути високоосвіченим, здатним до розв'язання складних задач та практичних проблем на професійному рівні, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням та ерудицією. Тому розвиток персоналу стає невід'ємною складовою загальної стратегії підприємства, важливим кроком для виживання та ефективного функціонування

## BUSINESS ECONOMICS

самого підприємства.

Цілком імовірно, що ми більше ніколи не повернемося до звичного нам формату п'ятиденного робочого тижня, адже компанії дедалі більше готові експериментувати та йти назустріч працівникам. Змінюється і суть поняття Human Relations (HR), адже відносини між колегами та відділами переходять у цифровий формат – 63% робочої сили у 2025 році становитимуть міленіали та покоління Z. **Все це спонукає діджиталізувати бізнес.** І найперше – ланку HR. **Автоматизація управління персоналом** передбачає побудову зручного цифрового процесу від початку пошуку талантів до вимірювання ефективності працівника. Вона покриває всі задачі щодо талантів у компанії.

Загалом, серед пріоритетних напрямів розвитку персоналу, які формують ефективність бізнесу та впливають на продуктивність праці, експертами було виділено навчання та розвиток, управління ефективністю, розвиток/здобуття необхідних навичок, брендинг роботодавця та діджиталізацію.

Деякі підприємства у зв'язку з COVID-19 перейшли на дистанційне обслуговування клієнтів та роботу. На даний час інтернет використовують понад 4,5 мільярди людей. За оцінками експертів, над стратегією цифрової трансформації працюють більше 60% компаній. За індексом Глобального інституту МакКінсі використовує 12% свого цифрового потенціалу – Європа, 18% – США, 10% – Німеччина, 17% – Великобританія. Можемо зробити висновок, що не всі компанії можуть використовувати свій цифровий потенціал на повну навіть якщо вони промислово розвинуті.

Менше 1% свого цифрового потенціалу використовує Україна. Інтернетом користуються 99% населення у віці 12-24 роки, у віці 25-44 роки – 94%, у віці 45+ – 54%. В середньому на 1 користувача припадає 2-3 типи Digital-пристроїв, а середньостатистичний користувач проводить на добу 139 хвилин в десктопному і 107 хвилин в мобільному інтернеті. Тому було проведено аналіз досвіду використання Digital технологій в HR та виділено нові інструменти для підвищення ефективності роботи з персоналом.

1. Зміщення фокусу з автоматизації на продуктивність. Важливо підібрати HR-рішення, яке підвищить продуктивність команд і допоможе налагодити внутрішню комунікацію.

2. Хмарні сервіси для спрощення роботи в команді. Новітня структура управління персоналом включає «сервіси для співробітників», наприклад чат-боти.

3. Постійний контроль ефективності. Нові інструменти

## BUSINESS ECONOMICS

дозволять отримувати інформацію від співробітника про стан його справ в реальному часі.

4. Нова хвиля корпоративного навчання. Настає час інтерактивних платформ, мікронавчання, модернізованих систем управління навчанням (LMS) на основі штучного інтелекту та віртуальної реальності. Можна займатися саморозвитком в будь-який час, а не витратити кілька днів або вечорів на оффлайн-заняття. Це можуть бути інтерактивні навчальні платформи, дистанційне навчання, платформи мікронавчання.

5. Інновації на ринку рекрутингу включають масові рекламні кампанії, націлені на відбір кращих співробітників. Чат-бот ставить декілька питань і відсіває невідповідних, іншим призначають інтерв'ю з рекрутером.

6. Замість сайтів пошуку роботи з'являються системи відстеження резюме і оцінювання компетенцій, замість особистих зустрічей – відео-інтерв'ю.

7. «Розумне» самообслуговування. Стрімко розвивається штучний інтелект. Можна зайти в систему, запросити відпустку на тиждень і навіть не звертатися до відділу кадрів.

Діджиталізація прямо вплинула і на державне управління. Міністерство цифрової трансформації України ще у 2019 році створило новітню платформу «Дія». Ця платформа об'єднує в собі всі державні послуги онлайн та працює з місцевим рівнем. На даний момент «Дія» є синонімом зручності і прискорює перехід України в режим «без паперів».

Попри повномасштабну війну, український бізнес продовжує розвиватися та масштабуватися на зовнішні ринки. 36% компаній вибрали вихід на експорт як стратегію подолання кризи. Про це свідчить останнє опитування підприємців. Тим часом, за прогнозами Statista, ринок електронної комерції щороку зростатиме на 13,92% з 2023 до 2027 року. Важливо, щоб українські підприємці опановували світові E-commerce-платформи та ставали успішними гравцями міжнародних ринків.

Тому мережа центрів «Дія.Бізнес» разом з партнерами у липні 2023 року оголосила початок програми Global E-commerce Access. Це серія онлайн- та офлайн-заходів від українських та міжнародних практиків у сфері електронної комерції для українських підприємців.

Спікерами та менторами навчальної програми стануть експерти, які просувають та масштабують продукти на міжнародних майданчиках, фахівці з розробки стратегії, створення вебсайтів і сервісного обслуговування.

Програма містить модулі з тренінгами, домашніми завданнями та фідбек-сесіями. За результатами виконання

## BUSINESS ECONOMICS

домашніх завдань 50 найкращих учасників отримають додаткову менторську підтримку та рекомендації, як покращити бізнес-стратегії виходу на міжнародні ринки.

Отже, діджиталізація – це напрямок розвитку, який є обов'язковим для компаній. Швидке впровадження сучасних технологій, виникнення нових сфер зайнятості, автоматизація систем управління та Інтернет докорінно змінили способи ведення бізнесу і взаємодію людей у процесі управління персоналом на підприємстві. Працівник із його особистісними та професійними характеристиками став ключовим фактором успіху будь-якого бізнесу і найціннішим активом підприємства. Така роль людського фактору в діяльності підприємств обумовила необхідність пошуку шляхів підвищення ефективності управління персоналом на основі таких технологій, які дадуть змогу створити найкращі умови для реалізації потенціалу працівників та максимального задоволення їх очікувань та потреб.

### References:

- [1] Бей Г.В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*. 2019. № 2 (34). С.93-101.
- [2] Жуковська В. М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2017. № 2. С. 13-17.
- [3] Осадчук П.О. Чат-боти для автоматизації внутрішніх комунікацій. *Молодий вчений* 2018. № 27. С. 12-16.
- [4] Vodianka, L., Antokhov A., Podluzhna N., Antokhova I., Saichuk V., Kobelia Z. (2021) Influence of Structural Age Shifts of Population on Sectoral Structure of Employment. *Estudios de Economia Aplicada*, 2021, 39(5), 5018
- [5] Водянка Л.Д., Скуляк В.М., Сторцун К.М., Чуса Г.І. Трансформація трудового законодавства України в умовах коронакризи. *Економіка та держава*. 2021. № 6. С. 78-81.
- [6] Водянка Л. Д., Антохова І.М., Ксьондз С.В. Фріланс як сучасна форма зайнятості. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2022. № 8. URL: <https://www.nauka.com.ua/index.php/dy/article/view/408/411>
- [7] Водянка Л. Д., Харовська А. В. Вплив цифрової економіки на тенденції сучасного ринку праці. *Ефективна економіка*. 2022. № 1.
- [8] URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=9889>
- [9] <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-2018.html>.
- [10] ВИКЛИКИ ТА ТРЕНДИ В HR 2020: огляд кейсів номінантів Премії HR-бренд – European Business Association (eba.com.ua).
- [11] <https://thedigital.gov.ua/news/novi-mozhливosti-dlya-ukrainskikh-pidpriemstiv-merezha-tsentriv-diyabiznes-zapuskae-osvitnyu-programu-pro-e-commerce>