Анастасія ЮЩУК
здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент», ЗУНУ
Науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління
та персоналу ЗУНУ Юрій БОГАЧ

ВИКЛИКИ ТА РИЗИКИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Карантин, військові дії, агресія з боку іноземної держави створили надзвичайні виклики для соціального та економічного розвитку України. Умови воєнного стану не лише залишають під загрозу національну безпеку, але й впливають на всі сфери життя, включаючи управління організацією та її подальших розвиток. Важливість даної теми полягає в тому, що з стрімкою зміною ринкових умов підприємства повинні бути здатними до модернізації технологій управління персоналом.

Сучасний світ бізнесу постійно змінюється під впливом технологічних інновацій, що вимагає від організацій адаптації та модернізації систем управління персоналом. Впровадження нових технологій може значно підвищити ефективність, автоматизувати рутинні процеси та поліпшити взаємодію з працівниками.

Проте, модернізація не обходиться без викликів і ризиків, які можуть негативно вплинути на організацію. Серед них – супротив змінам, адже співробітники можуть бути не готові прийняти нові технології або зміни в процесах, що може призвести до конфліктів та зниження продуктивності. Люди часто бояться змін через невідомість щодо своїх ролей і обов'язків у новій системі.

Процес модернізації може бути складним в управлінні, особливо в умовах великої організації з багатьма підрозділами. Важливо забезпечити ефективну комунікацію між усіма рівнями організації, що може бути складно реалізувати. «Інвестиції в людей – це інвестиції в майбутнє компанії. Особливо зараз. Якщо ваші співробітники відчувають підтримку і безпеку, вони віддячать вам своєю відданістю та продуктивністю. І ще – важливо слухати» [1].

Модернізація може вимагати значних фінансових витрат на нові технології, навчання персоналу та адаптацію процесів. Якщо модернізація не виправдає очікувань, це може призвести до фінансових втрат. Нові технології повинні відповідати чинному законодавству, що може вимагати додаткових зусиль і ресурсів. Цьому сприяє навчання та адаптація співробітників, яким може знадобитися значний час для навчання новим технологіям, що може призвести до тимчасового зниження продуктивності. Не всі співробітники можуть мати необхідні навички для роботи з новими технологіями, що може вимагати додаткового навчання. «Прозорість і передбачуваність кар'єрного розвитку. Діють системні програми розвитку потенціалу – кадровий резерв, планування наступності, менторство. Співробітники розуміють, які можливості відкриті перед ними, і знають, які кроки потрібні для їх реалізації» [2].

«Не командир виграє битву; успіху досягає команда» [3]. Супротив змінам, інвестиційні витрати, технічні проблеми, а також необхідність навчання персоналу – це лише деякі з аспектів, які потребують уваги під час переходу до нових технологічних рішень. Розуміння цих викликів є критично важливим для успішної трансформації та забезпечення стабільності в управлінні людськими ресурсами. Модернізація технологій управління персоналом приносить безліч переваг, але також супроводжується значними викликами та ризиками. Важливо ретельно планувати та реалізовувати стратегії модернізації, враховуючи всі можливі негативні наслідки та розробляючи плани для їх мінімізації.

Список використаних джерел:

1. Катерина Прокопенко. Люди понад усе**:** як зберегти команду та не втратити темп розвитку. URL: https://forbes.ua/company/lyudi-ponad-use-yak-zberegti-komandu-ta-ne-vtratiti-temp-rozvitk
2. Наталія Теряхіна, HRD Kernel. URL: https://forbes.ua/company/hr-strategiya-kernel-yak-kompaniya-zabezpechue-stabilnist-99-ukom
3. Юрій Антонюк. Технологія успіху. URL: https://theukrainians.org/yuriy-antoniuk/