

Назарій ПОЛИВАНЧУК

аспірант кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу, ЗУНУ

АНАЛІЗ СТАНУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ПРОЦЕСІВ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ СУСПІЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

У сучасному світі організації все більше покладаються на цифрові технології для управління персоналом, зокрема для процесів набору, навчання та розвитку кадрів. Однак в умовах суспільної нестабільності, викликаній політичними, економічними чи соціальними кризами, цифровізація набуває нових, специфічних рис. Кризові явища змінюють не лише стратегії управління персоналом, а й визначають нові виклики для організацій, які прагнуть адаптуватися до швидко мінливих умов. У цьому контексті важливим є аналіз стану цифровізації процесів формування персоналу та її здатність ефективно функціонувати в умовах нестабільності.

Суспільна нестабільність, що може бути спричинена економічними кризами, політичними змінами, соціальними протестами чи іншими глобальними факторами, призводить до змін у бізнес-середовищі та потребує оперативних змін в управлінні персоналом. Цифровізація, в свою чергу, дозволяє організаціям швидше реагувати на зміни, автоматизувати процеси та зменшити залежність від зовнішніх факторів.

Особливо важливою є цифровізація процесів формування персоналу, оскільки вона дає можливість організаціям не тільки зберігати кадрові ресурси в кризові часи, але й адаптувати їх до нових реалій, зберігаючи при цьому ефективність та стабільність.

У сучасних умовах суспільної нестабільності цифровізація процесів формування персоналу набуває особливого значення і має свої характерні риси. Однією з ключових є необхідність гнучкості та швидкої адаптації. Організації змушені оперативно змінювати стратегії набору, навчання та розвитку персоналу, що вимагає впровадження цифрових інструментів. Саме вони дозволяють

швидко налаштовувати відповідні процеси відповідно до нових викликів та умов.

Крім того, в періоди політичних чи економічних криз, коли традиційні методи управління ускладнюються, особливої ваги набуває можливість дистанційного управління персоналом. Цифровізація забезпечує ефективність таких процесів, дозволяючи автоматизувати моніторинг, оцінку ефективності працівників і підтримувати контроль навіть за умов віддаленої взаємодії.

Не менш важливою є й безпека. У кризових ситуаціях ризики щодо збереження персональних і корпоративних даних значно зростають. Тому цифрові інструменти, що застосовуються у сфері управління персоналом, мають гарантувати високий рівень захисту інформації, забезпечуючи конфіденційність під час її збору, зберігання та обробки.

У періоди суспільної нестабільності організації дедалі активніше впроваджують сучасні цифрові методи та інструменти для ефективного управління персоналом. Одним із найважливіших напрямів є розвиток дистанційного навчання. Онлайн-курси, віртуальні тренінги та вебінари стають ключовими засобами забезпечення безперервного професійного розвитку співробітників, навіть тоді, коли офлайн-формати навчання стають неможливими або небезпечними.

Важливу роль відіграє також використання великих даних і штучного інтелекту. Завдяки аналізу Big Data організації можуть прогнозувати потреби у персоналі, оцінювати потенційні ризики та будувати індивідуальні траєкторії розвитку для кожного працівника. Штучний інтелект, у свою чергу, сприяє автоматизації процесів підбору кадрів і оцінювання їхньої ефективності, що значно підвищує продуктивність HR-процесів.

Оскільки нестабільність часто супроводжується необхідністю віддаленої роботи, особливої значущості набувають інструменти для онлайн-комунікацій. Спеціалізовані платформи для відеоконференцій, внутрішні чати та системи моніторингу виконання завдань забезпечують злагоджену взаємодію в командах і підтримують належний рівень координації роботи.

Ще одним важливим аспектом є використання гнучких HR-систем. Такі рішення дозволяють швидко адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі та оперативно коригувати стратегії управління персоналом залежно від ситуації. Таким чином, цифровізація виступає надійною основою для стабільного розвитку кадрового потенціалу навіть в умовах непередбачуваності та криз.

Попри численні переваги, цифровізація в умовах суспільної нестабільності стикається з рядом серйозних викликів. Однією з основних проблем є нестабільність самих технологій. Під час кризових ситуацій можливі перебої в роботі цифрових платформ, порушення в системах безпеки та обмеження доступу до необхідних ресурсів, що ускладнює впровадження й ефективне використання цифрових інструментів.

Не менш значущим є й психологічний фактор. Перехід на нові методи роботи вимагає від працівників готовності до адаптації, освоєння нових навичок і звикання до нових форматів взаємодії. Проте в умовах підвищеного стресу, викликаного економічною чи політичною кризою, процес адаптації часто відбувається повільніше або викликає додаткове навантаження на персонал.

Ще одним критичним викликом залишається питання захисту персональних даних. Масовий перехід на онлайн-платформи для роботи та навчання збільшує ризики витоку інформації та кібератак. Саме тому забезпечення високого рівня кібербезпеки та захисту конфіденційної інформації стає першочерговим завданням у процесі цифрової трансформації в період нестабільності.

Попри наявні виклики, цифровізація процесів формування персоналу відкриває значні можливості для подолання проблем, спричинених суспільною нестабільністю. Одним із перспективних напрямів є розвиток інтелектуальних систем управління персоналом. Завдяки використанню технологій штучного інтелекту з'являється можливість автоматизувати ключові HR-процеси та швидко адаптувати працівників до нових умов праці, що особливо важливо в умовах частих змін та непередбачуваних обставин.

Ще одним стратегічно важливим кроком є інтеграція цифрових технологій у загальну стратегію стійкості та гнучкості

організацій. Таке поєднання дозволяє не лише зберігати ефективність управління персоналом у кризових ситуаціях, але й підтримувати стабільність функціонування організації загалом. Таким чином, цифрові рішення стають інструментом не лише адаптації, а й активного розвитку в умовах нестабільного середовища.

Отже, цифровізація процесів формування персоналу є важливим фактором успішного функціонування організацій в умовах суспільної нестабільності. Вона дозволяє адаптувати процеси управління персоналом до змін, забезпечити безперервний розвиток кадрів та підвищити ефективність організацій. Однак для ефективного впровадження цифрових технологій необхідно враховувати численні виклики та ризики, пов'язані з безпекою даних, адаптацією персоналу та технічними проблемами, що можуть виникнути в умовах криз.