

**Віктор ЧЕРНІЦЬКИЙ,
Стефан ПОМИЛУЙКО,
Дмитро ГОСПОДАРИК**

аспіранти кафедри МПУП ЗУНУ
за спеціальністю «Менеджмент»

ОСНОВНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Управління людськими ресурсами є стратегічним підходом до управління людським капіталом підприємства з метою досягнення поставлених цілей і максимізації продуктивності працівників. Це включає в себе широкий спектр функцій, таких як найм, навчання та розвиток, оцінка й управління, компенсація та винагороди, управління талантами, корпоративна культура тощо.

Сьогодні управління людськими ресурсами розглядається в контексті стратегічного партнерства з бізнесом, де HR-функції не просто виконують рутинні операції, але активно сприяють досягненню цілей підприємства. Головна мета HR-менеджерів – створення сприятливого середовища для розвитку та вдосконалення навичок працівників, високої ефективності бізнес-процесів і забезпечення взаємодії між персоналом.

Проте, в умовах цифрової економіки управління людськими ресурсами істотно відрізняється від традиційних підходів через вплив цифрових технологій на способи роботи, комунікації та взаємодії на підприємстві. Слід виокремити основні соціально-економічні аспекти, зокрема, гнучкість та мобільність робочих процесів; розвиток нових навичок; зміни в організаційній культурі; забезпечення цифрової безпеки та конфіденційності даних; ефективне використання аналітики даних.

1. Гнучкість та мобільність робочих процесів. Цифрові технології дозволяють працювати з будь-якого місця, що робить можливим дистанційну роботу, гнучкі графіки та мобільність робочих процесів. Управління цими процесами потребує розробки нових стратегій, які забезпечують ефективність і збалансований підхід до робочого часу, сприяють ефективній дистанційній роботі, включаючи засоби зв'язку та моніторингу продуктивності.

Окрім цього, це дозволяє персоналу працювати у різний час та з різних місць. Управління гнучкими графіками роботи вимагає балансу між потребами підприємства та індивідуальними потребами працівників.

Поява мобільних додатків для управління персоналом спрощує доступ до інформації про роботу, дозволяє більш ефективно взаємодіяти з персоналом, навіть якщо вони працюють дистанційно або за різними графіками.

Гнучкість в управлінні людськими ресурсами також включає здатність швидко адаптуватися до змін в бізнес-середовищі. Цифрові технології можуть прискорити темпи змін, і управління гнучкістю робочих процесів, допомагають підприємствам ефективно реагувати на ці зміни.

Відтак, управління гнучкістю та мобільністю робочих процесів в умовах цифрової економіки вимагає постійного вдосконалення стратегій, технологій та культури організації для забезпечення ефективного використання ресурсів та підтримки працівників.

2. Розвиток нових навичок. Цифрова економіка створює попит на нові навички та компетентності, такі як інформаційна безпека, аналітика даних та кібербезпека. Управління людськими ресурсами вимагає акценту на постійному навчанні та розвитку працівників для забезпечення їхньої конкурентоспроможності. За таких умов розвиток нових навичок стає критично важливим для успішної адаптації та конкурентоспроможності підприємства. Зокрема, виділимо особливі навички: управління змінами, цифрова грамотність, аналітичні навички, навички комунікації та співпраці, лідерські навички в цифровому середовищі та у сфері кібербезпеки.

В таких умовах збільшується обсяг даних, які доступні для аналізу. Управління персоналом вимагає вміння аналізувати ці дані для виявлення тенденцій, прогнозування розвитку кадрових процесів та прийняття обґрунтованих рішень, необхідне розуміння цифрових інструментів і технологій, які використовує підприємство. Це включає володіння різними програмними продуктами для управління персоналом, аналізу даних, комунікаційних інструментів тощо.

У такому мінливому середовищі виникає потреба наявності

лідерських якостей, які відповідають вимогам цифрової економіки, таких як інноваційність, відкритість до змін, вміння мотивувати, ефективно спілкуватися та співпрацювати з різними групами людей, включаючи віртуальні команди та зовнішніх контрагентів. Окрім того, цифрова трансформація може вимагати значних змін в організаційній культурі, процесах і структурах.

Розвиток цих навичок допоможе управлінцям ефективно адаптуватися до вимог цифрової економіки та забезпечити успіх підприємства в цьому швидкозмінному середовищі.

3. Зміни в організаційній культурі. Цифрова трансформація часто супроводжується змінами в організаційній культурі, зокрема, у напрямку більшої відкритості, інноваційності та співпраці. Управління цими змінами вимагає ефективного комунікаційного підходу та залучення персоналу до процесу змін, істотних змін в організаційній культурі, особливо в контексті управління людськими ресурсами. Власне, цифрові технології дозволяють створювати більш відкриті та прозорі комунікаційні канали на підприємстві.

Управління персоналом повинне сприяти активній комунікації між різними рівнями управління, відділами та працівниками, щоб забезпечити ефективність та зайнятість працівників.

Ці зміни в організаційній культурі можуть допомогти підприємствам успішно адаптуватися до вимог цифрової економіки та забезпечити його конкурентоспроможність.

4. Забезпечення цифрової безпеки та конфіденційності даних. З ростом обсягів цифрових даних зростає ризик порушення безпеки та конфіденційності, постає питання кібербезпеки. Керівник має мати розуміння основних принципів кібербезпеки та здатність реагувати на потенційні загрози.

Управління цим аспектом включає в себе розробку стратегій забезпечення безпеки даних та навчання персоналу з питань цифрової безпеки. Її забезпечення є критично важливим в управлінні людськими ресурсами. Виходячи з цього, необхідно враховувати нагальну потребу захисту особистих даних працівників. Це включає в себе застосування сучасних методів шифрування даних, захист від несанкціонованого доступу та

забезпечення відповідності регуляторним вимогам, таким як GDPR, застосування сучасних методів аутентифікації, мережевої безпеки та моніторингу загроз безпеки. Підприємства мають забезпечити безпеку своїх віртуальних ресурсів та інформаційних систем, що використовуються для управління персоналом.

5. Ефективне використання аналітики даних. Цифрові технології надають підприємствам доступ до великого обсягу даних про працівників та бізнес-процеси, що формує значні переваги для підприємства. Управління людськими ресурсами вимагає використання аналітики даних для прийняття обґрунтованих рішень щодо найму, збереження та розвитку персоналу.

Аналіз даних може допомогти оцінити майбутні потреби у кадрах на основі оцінки динаміки чисельності працівників, планів розвитку бізнесу та інших факторів, ефективність роботи працівників на основі різних показників, таких як продуктивність, якість роботи, задоволеність клієнтів тощо. Це дозволяє підприємствам ефективно планувати найм і розвиток персоналу, удосконалити процес найму, аналізуючи дані про ефективність різних каналів залучення талантів, тривалість і витрати на найм, а також якість нових працівників.

Загалом, ефективне використання аналізу даних в управлінні людськими ресурсами допомагає підприємствам приймати обґрунтовані рішення щодо найму, розвитку, утримання та ефективності персоналу, що сприяє досягненню стратегічних цілей бізнесу.

Ці аспекти відображають тільки деякі з важливих соціально-економічних викликів, які виникають у контексті управління людськими ресурсами в умовах цифрової економіки. Відтак, важливо постійно адаптуватися до змін та використовувати цифрові можливості для підвищення ефективності та конкурентоспроможності підприємства.