

РОЗВИТОК ТА ТРЕНДИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У роботі розглянуто специфіку трансформації HR в HRM, розвитку програмного забезпечення управління персоналом. Охарактеризовано тенденції використання цифрових технологій в HR-процесах. Досліджено питання впровадження і застосування новітніх технологій в HR-менеджменті. Описано діджиталізацію HR. В результаті дослідження аргументовано врахування вимог цифрового HR-менеджменту в інноваційних стратегіях розвитку компаній.

Ключові слова: HRM-система, HR-процеси, цифровізація, діджиталізація, автоматизація, програмне забезпечення, HR-платформи, цифрові технології, digital-інструменти.

Abstract

The paper considers the specifics of the transformation of HR into HRM, the development of personnel management software. The tendencies of using digital technologies in HR-processes are characterized. The issue of introduction and application of the newest technologies in HR-management is investigated. HR digitalization is described. As a result of the research it is argued to take into account the requirements of digital HR-management in innovative development strategies of companies.

Keywords: HRM-system, HR-processes, digitization, digitalization, automation, software, HR-platforms, digital technologies, digital-tools.

Вступ

З метою оптимізації відбулась трансформація комплексного HR, який переважно мав облікову функцію (облік, стандартні транзакційні процеси), в HR Management. Управління персоналу отримало розмежування різних HR-процесів, зокрема, виділились рекрутинг, управління процесів залучення, адаптації, навчання і розвитку, власне функціонування персоналу, оцінки, аналізу прогнозування.

Для охоплення всіх HR-процесів HR менеджером виникла потреба у створенні HR-інструментів та їх еволюції через цифровізацію. Загалом над питаннями підвищення ефективності управління персоналом в свій час працювали вітчизняні та зарубіжні вчені В. Вітлінський, В. Вовк, О. Грішнова, Н. Гузь, К. Ковальчук, А. Колот, Н. Костіна, М. Осборн, А. Фельдман, К. Фрей та ін. Дослідженню тенденцій удосконалення діяльності у сфері управління персоналом присвячено роботи багатьох вчених, зорема: А. Колота, В. Данюка, В. Жуковської, Н. Нагибіної, В. Куйбіди, К. Січкаренкота інших [1].

Аналіз досліджень дає змогу фіксувати значний розриву між компаніями, що активно впроваджують зміни, залучають нові ресурси та інформаційні технології з метою вдосконалення HR-процесів, і компаніями, які займають пасивну позицію [2]. Останні потерпають від втрати конкурентоспроможності, насамперед через позбавлення можливості інвестувати у власний людський капітал.

Результати дослідження

Швидкий розвиток програмного забезпечення (далі – ПЗ) управління персоналом і суттєві зміни в управлінні персоналом – від спрощеного розпізнавання працівників до покращених платформ управління продуктивністю, використання високих технологій та керованих даних – трансформують робоче місце менеджера з персоналу, яке сьогодні вимагає надійного ПЗ, що сприяло б реалізації цілей управління персоналом, спрямованих на залучення та розвиток працівників. Еволюція ПЗ управління персоналом вдало проілюстрована в дослідженнях Дж. Берсіна для Deloitte [3], які підтверджують зростання обсягів та розширення ринку HR-систем протягом багатьох років. Результати дослідження формалізують прогрес: від ПЗ, яке надавало можливість автоматизувати окремі функції управління

персоналом, такі як ведення записів, наймання, заробітна плата та управління навчанням; до появи ринку ПЗ управління талантами, з причини зростання конкуренції за таланти.

Очевидно, що досягнення в сфері технологій розвивали можливості управління персоналом, а тому виникла необхідність у платформах та програмах, які б охоплювали інші ініціативи, такі як: залучення працівників до участі в управлінні організацією; управління винагородами, визнанням, заслугами тощо.

Технологічні трансформації в сфері управління персоналом характеризуються суттєвим збільшенням обсягів використання цифрових технологій для реалізації кадрових процесів, появою нових способів їх виконання, як наприклад, використання методів пошуку пасивних кандидатів у соціальних мережах, робота з віртуальними дистанційними командами, використання технологій «сліпого» рекрутингу, гейміфікація, застосування штучного інтелекту для добору, розвитку чи оцінювання персоналу. Нові підходи до виконання процесів управління персоналом спричинюють суттєву технологічну трансформацію, яка вимагає підвищення рівня цифрової компетентностей менеджерів з персоналу для ефективного виконання ними своїх функцій, як в на сьогодні, так і у найближчому майбутньому.

Тенденції розвитку цифрових технологій управління персоналом охоплюють штучний інтелект та цифрове навчання, розмовні платформи, які відповідають за змішування цифрових та аналогових середовищ, та технології блокчейнів [4].

Так, використання штучного інтелекту, насамперед, для набуття та розширення досвіду працівників через отримання та залучення потужних інструментів для навчання та індивідуального розвитку. За таких умов, використання застарілих технологій та систем у цих процесах призведе до збільшення роз'єднаності працівника та необхідних йому знань, збільшення тривалості процесу навчання.

Робота з великими масивами даних (Big Data) використовуватиметься насамперед для HR-аналітики, хоча актуалізується використання і для покращення рекрутингу, вимірювання показників ефективності персоналу, якості тощо.

В останні роки почалося розповсюдження такого процесу як діджиталізація HR в різних великих компаніях. Діджиталізація HR забезпечується використанням сучасних HR-платформ. Серед основних діджиталізованих процесів:

- формування профілів кандидатів (з використанням інформації з аккаунтів професійних мереж, наприклад, LinkedIn),

- підбір кандидатів (з соцмереж, наприклад: Facebook, Твіттер, Telegram), персоналу (з застосуванням ATS – Applicant Tracking System),

- рекрутингу (з використанням Skype, GoogleHangouts або Zoom),

- онбордінгу (адаптації), навчання і розвитку (з залученням технологій, наприклад, VR, AR, MR-технологій),

- HR-аналітики, кадрового діловодства (з застосуванням інформаційних систем для управління персоналом: Zoho People, OrangeHRM, Hurma System, CakeHR, Workable та BambooHR) [5],

- моніторингу залучення (продукти eNPS і Gallup Q12, BambooHR, Hurma),

- мікроклімату (опитувальники, анонімні анкети, Google-форми, інші платформи, які дозволяють оцінювати стан персоналу),

- оцінки навичок (Codility, Tests4Geeks, Prometheus, TestDome).

Сучасні тенденції в галузі цифровізації управління персоналом продовжують рухатися в напрямі хмарних обчислень. Перевагами переходу з традиційного ПЗ управління персоналом на хмарні рішення є: доступ з будь-якого місця, надзвичайна зручність для користувачів, підтримка додатків, простота оновлень, зменшення витрат на технічне обслуговування та, що найважливіше, зменшення вимог до IT-інфраструктури, зокрема, до апаратного забезпечення, та підготовлений персонал. Найпопулярнішим прикладом хмарного рішення є Google Drive.

Цифровізація активно долучає інтегровані мобільні додатки до застосування в управлінні персоналом. Цифрові мобільні інструменти забезпечують виконання переліку функцій: time-management, онлайн рекрутинг і навчання, відстеження та оцінка якості роботи, розвиток і кар'єрне зростання, нарахування компенсацій та пільг, управління продуктивністю із застосуванням гейміфікації, вимірювання та підвищення залученості, забезпечення зворотного зв'язку, синхронізація з іншими підрозділами та багато інших [1].

Технології доповненої (VR), розширеної (AR) чи змішаної (MR) реальності відкривають можливість не лише покращити процес навчання та вийти на рівень набуття досвіду в процесі, а й візуалізувати

уявлення про особливості внутрішньої організації, етапів виконання робочих завдань компанії, корпоративну культуру. Віртуалізація полегшує процес адаптації, надає рекрутерам інформацію щодо поведінки, особистісних якостей, особливостей, талантів кандидатів.

Висновки

Розвиток ПЗ управління персоналом має задовольняти потреби як організацій, так і з працівників, що дасть можливість організаціям ефективніше розвивати ініціативи в управлінні персоналом щодо підвищення ефективності, оцінювання чи залучення працівників. Прорив у технологіях управління персоналом має бути націлений підвищення рівня конкурентоспроможності, на зміцнення економічної безпеки, досягнення прозорості ведення бізнесу.

Інноваційні стратегії розвитку компаній повинні враховувати вимоги цифрового HR-менеджменту. HR-стратегії, в основу яких закладені Digital-технології, підвищують ефективність протікання HR-процесів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Рудакова С. Г., Данилевич Н. С., Щетініна Л. В., Касяненко Я. А. Digital HR – майбутнє кадрового адміністрування. Бізнес Інформ. 2020. №1. С. 265–270.
2. Будущее HR 2019. Что отличает пассивного наблюдателя от активного участника? URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2019/04/ru-ru-future-of-hr-2019.pdf> (дата звернення: 1.03.2021)
3. Bersin, J. HR Technology Disruptions for 2017: Nine Trends Reinventing the HR Software Market . 2016. Deloitte Development LLC. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents /human-capital> (дата звернення: 25.02.2021)
4. George, Sh. 6 Trends in the Gartner Hype Cycle for Human Capital Management. 2018. URL: <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/6-trends-in-thegartner-hype-cycle-for-human-capital-nagement-2018/> (дата звернення: 23.02.2021)
5. Дьогтєва, І.; Рудь, Л.. АВТОМАТИЗАЦІЯ HR-ПРОЦЕСІВ В HRM-СИСТЕМАХ. НТКП ВНТУ. Факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Ukraine, feb. 2021. Available at: <<https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2021/paper/view/11666>>. Date accessed: 01 Mar. 2021.

Дьогтєва Ірина Оксентіївна, асистент кафедри менеджменту та безпеки інформаційних систем, Факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: dohtieva@vntu.edu.ua

Дигодій Віктор Іванович, студент групи 2КІ-17б, Факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: viktordigodij@gmail.com

Dohtieva Iryna, Assistant at the Department of Management and Security of Information Systems, Faculty of Management and information security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail : dohtieva@vntu.edu.ua

Dyhodii Viktor Ivanovych, student of group 2KI-17b, Faculty of Information Technologies and Computer Engineering, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: viktordigodij@gmail.com