

## ЦИФРОВІ ТРАНСФОРМАЦІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Впровадження рішень автоматизації або заміна аналогових процесів на цифрові є одним з актуальних завдань процесу управління персоналом в сучасних умовах господарювання. Зазначимо, що власники бізнесу повинні з самого початку чітко розуміти: мету цифрової трансформації; що слід змінити в першу чергу та які ресурси потрібні для цього. Інформаційно-комунікаційні технології відіграють і завжди будуть відігравати важливу роль у розвитку бізнесу. Результативність застосування інформаційно-комунікаційних технологій залежить від того, наскільки ефективно бізнес використовує ці технології. Саме це обумовлює необхідність розроблення комплексної стратегії для успіху цифрової трансформації.

На думку науковців, цифрову трансформацію управління персоналом слід розглядати як складовий елемент бізнес-процесу впровадження сучасних технологій на підприємстві. Управління персоналом стає об'єктно-орієнтованим, а організаційна структура стає наскрізною, що дозволяє навіть спеціалістам найнижчої ланки виробництва безпосередньо бачити кінцевий продукт, працювати над його створенням та відчувати свою значимість у процесі. Такий підхід передбачає не тільки встановлення сучасного обладнання чи програмного забезпечення, а й принципову зміну методів управління, корпоративної культури та зовнішніх комунікацій. Цифровий простір представляє собою надзвичайно ефективну систему соціально-економічних відносин, а цифрові технології прямо впливають на її ключовий елемент – додану вартість [1].

Основними завданнями цифрової трансформації в сфері менеджменту персоналу (human resources management, HRM) є:

- забезпечення мобільності працівників і соціальної взаємодії,
- управління знаннями і людьми,
- зміна організаційної структури, культури і системи управління,
- реалізація політики сприйняття змін і розвитку нових компетенцій персоналу.

З огляду на це, традиційні HRM-системи трансформуються в управління талантами, навчанням і розвитком працівників [2, с. 394]. Цифрові трансформації внесли значні зміни в системі управління персоналом, вдосконалили його функції та бізнес-процеси. До основних напрямів цифровізації управління персоналом можна віднести добір кадрів, адміністрування персоналу, нарахування заробітної плати та матеріальних винагород, розвиток персоналу, комунікативні процеси, робота з позаштатними працівниками, формування соціально-орієнтованих проєктів [3].

Отже, впровадження цифрових технологій, а саме, цифрових каналів зв'язку, штучного інтелекту, роботизації, дозволяє менеджерам організувати максимальну персоналізовану взаємодію, якої так прагнуть досягти переважна більшість клієнтів, а підприємству отримати конкурентні переваги на ринку, збільшити прибуток та розвиватися в ногу з часом. Вдосконалення управління персоналу в умовах цифровізації економіки є відповідальністю не тільки бізнесу, але і держави, оскільки вона створює передумови формування кваліфікованого ринку праці.

### Література:

1. Управління персоналом в умовах цифрової економіки. URL: [http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/4371/Upravlinnia%20personalom%20v%20umovakh%20syfrovoi%20ekonomiky\\_Makovoz\\_Perederii\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/4371/Upravlinnia%20personalom%20v%20umovakh%20syfrovoi%20ekonomiky_Makovoz_Perederii_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (дата звернення: 20.10.2022)
2. Саликов Ю.А., Логунова І.В., Каблашова І.В. Тенденции изменений в управлении человеческими ресурсами предприятия в условиях цифровой экономики. *Вестник ВГУИТ*. 2019. Т. 81. №2. С. 393-399.
3. Платформа Creatio для управління бізнес-процесами і CRM, Як цифрова трансформація допоможе розвитку вашої організації? Все про цифровізацію: що це, які вигоди надає бізнесу, з чого складається і які інструменти необхідні компанії для швидкої адаптації до нових умов URL: <https://www.terrasoft.ua/page/digital-transformation> (дата звернення: 24.10.2022)