

Вплив цифровізації на ефективність управління персоналом в сучасних умовах

Кормщикова Олена Олексіївна, студентка
ORCID ID 0009-0002-7487-8361

Науковий керівник: Рощина Надія Василівна, к.е.н., доцент
КПІ ім. Ігоря Сікорського, Україна

У сучасному світі процес цифровізації набирає обертів з кожним роком. Впровадження хмарних обчислень, штучного інтелекту (ШІ), машинного навчання є невід'ємним рішенням при потребі спростити та раціоналізувати процеси й результати в будь-якій сфері, у тому числі в підприємницькій діяльності. На компанії впливають глобалізація, розвиток новітніх технологій, демографічні зміни, потреба у збереженні конкурентоспроможності, залученні та утриманні кваліфікованих працівників. Через це виникає потреба у трансформації господарської діяльності, що неминуче веде до змін в підході до управління персоналом. Цифрові технології є ключовими для формування ефективної кадрової стратегії та розкритті трудового потенціалу працівників.

Суть цифровізації управління персоналом полягає у впровадженні цифрових інструментів і платформ, електронного документообігу задля оптимізації використання трудових ресурсів організації з метою досягнення бізнес-цілей. Даний процес має ряд переваг, серед яких:

- підвищення залучення та мотивації працівників через уніфікацію процедур й інструментів, впорядкування внутрішньої комунікації на підприємстві, зменшення об'єму інформації, з якою мають працювати співробітники;
- підвищення продуктивності за рахунок зменшення навантаження на відділ кадрів, автоматизації рутинних, повторюваних завдань та зменшення помилок через ручні обчислення/введення даних;
- зростання економічної ефективності завдяки зменшенню операційних витрат за рахунок трансформації робочого процесу, економії часу, людських зусиль, зосередженні співробітників на більш важливих бізнес-завдань;
- удосконалення управління талантами та їх утримання: підбір, адаптація й професійне навчання персоналу матиме більш індивідуальний підхід, який забезпечує зворотній зв'язок у режимі реального часу, виникне можливість для окремих посад впровадити віддалений формат роботи.

Вплив цифрових технологій на ефективність кадрового менеджменту є об'єктом багатьох досліджень, результати яких підкріплюють актуальність та нагальну потребу в цифровізації. До прикладу:

- опитування 750 HR-менеджерів різних компаній США, проведене Salesforce, показало, що 81 % фахівців ще не пристосували свої практики управління персоналом до змін у технологіях. Проте 54 % з них визнають, що технологічний розвиток, особливо штучний інтелект, суттєво або повністю змінить професійні навички, які будуть потрібні від працівників у майбутньому [1];
- дослідження Всесвітнього економічного форуму продемонструвало, що на сьогоднішній день технологічні навички є одними з найважливіших для працівників, тому більш ніж половина усієї робочої сили потребуватиме значного навчання [1];
- звіт PwC «Майбутнє рекрутингу» повідомляє, що 49 % кандидатів, як правило, відхиляють пропозиції про роботу через поганий досвід співбесіди, а саме через відсутність відповіді в режимі реального часу. Відповідно до дослідження PwC, щонайменше 35 % компаній зацікавлені у впровадженні автоматизації процесів найму та адаптації працівників [2];
- згідно з опитуванням airSlate, 75 % HR-лідерів мають намір збільшити свої інвестиції в технології автоматизації в 2 рази. Причина в тому, що в середньому на управління ручними завданнями витрачається від 7 до 12 годин на тиждень [2];

– за даними глобальної платформи даних та бізнес-аналітики Statista, 58 % світових компаній активно використовують ШІ в покращенні послідовності та якості HR-процесів, 26 % – для покращення продуктивності праці, 16 % – для повного переосмислення та перебудови кадрового менеджменту підприємства [1].

Багато всесвітньо відомих компаній вже активно використовують цифровізацію задля покращення ефективності HR-процесів. Одним з найбільш відомих прикладів є багатонаціональна компанія-розробник програмного забезпечення Microsoft й їх Microsoft Azure Data Lake – платформа, побудована на основі штучного інтелекту. Дана технологія уніфікує та об'єднує усі дані про персонал, щоб надати уявлення про життєвий цикл кожного співробітника, його поведінку та рівень продуктивності. Microsoft Azure Data Lake дозволяє аналізувати ці величезні обсяги інформації та є основою для прийняття зважених управлінських рішень [3]. Іншим прикладом є практика корпорації IBM щодо застосування ШІ практично в усіх аспектах управління персоналом: у залученні, найманні, навчанні, управлінні кар'єрою. На сьогодні IBM має чат-боти Watson Candidate Assistant, Watson Recruitment та Watson Career Coach (WCC), платформу для навчання Your Learning (щокварталу відвідують 98 % співробітників, середній час навчання одного працівника – 60 годин на рік). Загалом лише у 2017 році підприємство заощадило 107 мільйонів доларів завдяки штучному інтелекту. А протягом 2017-2021 років IBM, використовуючи цифрові технології, удосконалила технологію логічного висновку всередині компанії (раціональність та обґрунтованість рішень) та наразі вона становить 85-95 % [4].

Отже, цифровізація суттєво змінює та позитивно впливає на організацію кадрового менеджменту. Однак, потрібно враховувати й перешкоди, з котрими стикаються компанії по всьому світу при бажанні модернізувати управління персоналом, серед яких: низький рівень розвитку цифрових навичок працівників; опір змінам з боку керівництва та/або співробітників; питання захисту конфіденційних даних; відсутність чіткої стратегії цифровізації кадрових процесів; обмежений бюджет.

Для вітчизняних підприємств, у свою чергу, потрібно враховувати особливості підприємницької діяльності в Україні. Наразі через воєнний стан, постійну небезпеку ракетних обстрілів, економічну нестабільність та зростаючу інфляцію цифровізація кадрового менеджменту виступає особливо складним питанням. З одного боку, це призведе до стабілізації роботи компаній, з іншого – є складним у виконанні процесом через мінливі умови та потребу у великих витратах для окремих цифрових інструментів. Проте, можливість віддаленої роботи, постійного моніторингу ключових кадрових показників, швидкого реагування на потреби персоналу є шляхом до стійкості та адаптивності українських підприємств. Цифрові інструменти можуть трансформувати управління персоналом та дають можливість приймати ефективні рішення для забезпечення стабільної роботи в складних сучасних умовах.

Література:

1. UNext Editorial Team. (2022, November 25). *Key Benefits of HR Digital Transformation*. UNext. <https://u-next.com/blogs/hr-analytics/key-benefits-of-hr-digital-transformation/>
2. Workativ. (2023, March 30). *The ultimate guide – 2023: HR digital transformation*. Workativ Assistant. <https://workativ.com/conversational-ai-platform/blog/hr-digital-transformation-guide-2023>
3. Fleck, A. (2023, September 11). *Enabling advanced HR analytics and AI with Microsoft Azure Data Lake*. *Inside Track Blog*. <https://www.microsoft.com/insidetrack/blog/enabling-advanced-hr-analytics-and-ai-with-microsoft-azure-data-lake/>
4. IBM. (2021). *The business case for AI in HR: Insights and tips on getting started*. <https://www.ibm.com/downloads/cas/A5YLEPBR>