

ВПЛИВ РОЗВИТКУ ТЕХНОЛОГІЙ НА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Снопенко Г. В., *snopenko@tfm.kiev.ua*

Донецький державний університет управління

Пандемія призвела до глобальних змін, які було важко передбачити. Криза, викликана COVID-19, створила нагальну потребу в переосмисленні підходів до управління персоналом, оскільки більшість компаній по всьому світу усвідомили важливість ролі людських ресурсів в успіху будь-якого бізнесу. Менеджери з підбору персоналу, рекрутингові агентства і HR-керівники зрозуміли, що недостатньо забезпечити співробітника робочим місцем, потрібно ще залучити його в прийняття цього робочого місця. Тільки так «штатна одиниця» стане ефективним працівником.

Поточна криза продемонструвала значення цифрових сервісів для внутрішніх бізнес-процесів. Колективна ізоляція та необхідність соціального дистанціювання створили величезні можливості для розвитку інструментів спільної роботи, таких, як веб-конференції та дашборди. Серйозний зсув до дистанційного ведення бізнесу й надалі змінюватиме стиль роботи в усіх індустріях. Немає сумнівів, що ми побачимо велику різноманітність технологічних розробок у сфері дистанційної взаємодії для розподілених команд.

Але однією з найсерйозніших проблем в сфері управління персоналом в найближче десятиліття стануть відносини між людьми і технологіями. Головна загроза на ринку праці полягає не в тому, що машини замінять людей, а в тому, що ми не навчимося співпрацювати зі штучним інтелектом. Парадоксально, але за результатами дослідження компанії Deloitte [1] в 2020 році лише 17% респондентів спрямовували значні інвестиції у перекваліфікацію персоналу для підтримки стратегії впровадження технологій штучного інтелекту (ШІ) та лише 12% опитаних застосовували такі технології для заміни працівників інноваційними технологіями.

Безсумнівно, важливі технологічні інновації можуть замінити деякі аспекти роботи, але за допомогою навчання і готовності роботодавця і співробітників брати участь в розвитку нових навичок це можна звести до мінімуму або виключити. Зміни неминучі, і пріоритетним завданням в сфері управління персоналом стає управління взаємодією між людиною і машиною з урахуванням гуманності. На допомогу приходить HR, який грає важливу і стратегічну роль в управлінні процесом змін. Його завдання - зрозуміти занепокоєння співробітників і залучити їх в розробку технології та її впровадження. І, що найбільш важливо, допомогти зрозуміти, що технології можуть бути засобом поліпшення, а не «руйнівником робочих місць». Лояльність персоналу - ключовий орієнтир у цих процесах.

HR повинен мати на увазі дві основні психологічні причини, які змушують людей чинити опір технологічним змінам на робочому місці:

- по-перше, технології в середньостроковій перспективі можуть замінити людей;
- по-друге, технології впроваджуються як інструмент постійного контролю і досягнення більш високої продуктивності персоналу.

Таким чином, завдання HR-функції в найближчі роки буде полягати в тому, як передбачити технологічні проблеми майбутнього, залучати і надихати співробітників приймати зміни, набувати нових навичок і працювати з технологіями. Роботодавці несуть відповідальність за те, щоб допомагати своїм співробітникам справлятися з новими завданнями, залучаючи їх, довіряючи їм, підтримуючи, насамперед, лояльність персоналу.

Розглядаючи класичну парадигму управління людськими ресурсами в порівнянні з новою - діджиталізованим управлінням персоналом, доцільно визначити такі відмінні риси (табл. 1).

Таблиця 1.

Порівняння класичної парадигми управління персоналом і Digital HR

Класична парадигма управління персоналом	Діджиталізоване управління персоналом
Головний ресурс - людський капітал	Головний ресурс - синергія талантів і цифрових технологій
Некваліфіковані завдання для персоналу	Інтелектуальна робота
Функціональний поділ праці	Проектна робота
Індивідуальне управління	Управління командами
Зосередженість на організації процесів	Акцент на залучення персоналу та підвищення продуктивності
Використання стандартних програмних продуктів, хмарних рішень	Розробка інноваційних рішень; активне використання мобільних додатків

Отже, роль Digital HR продовжує розвиватися, оскільки багато відділів кадрів тепер очолюють цифрову трансформацію, яка буде відповідати за побудову бізнесу майбутнього. Нове покоління продуктів, створених на базі мобільних додатків, штучного інтелекту та клієнтського досвіду, дає HR-командам можливість створити таку робочу екосистему для співробітників, де їх рутинні завдання переходять в зону відповідальності роботів і ШІ, а у співробітників залишається більше часу для вирішення стратегічних задач, що позитивно впливає на бізнес-результати всієї компанії.

Список використаних джерел

1. Міжнародне дослідження 2020 Human Capital Trends
URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/about-deloitte/press-releases/gx-2020-global-human-capital-trends-report.html>

Науковий керівник: *Балуєва О.В., Доктор економічних наук, професор, проректор з наукової роботи, Донецький державний університет управління*