

HRTECH: СУЧАСНІ ТРЕНДИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ

МАТЕРИНСЬКА О. А., канд. екон. наук, , доц., доц. кафедри фундаментальних і приватно-правових дисциплін

КОРШМАНЮК А. В., магістр спеціальності «Менеджмент»

Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла

Коцюбинського, м. Вінниця, Україна

У сучасному світі управління персоналом зазнає значних трансформацій під впливом цифрових технологій. HRTech, або технології в сфері управління людськими ресурсами, стають невід'ємною частиною стратегій компаній, спрямованих на підвищення ефективності та адаптивності до швидкозмінних умов ринку.

Метою роботи є аналіз сучасних трендів цифровізації у сфері управління персоналом, визначення ключових напрямків застосування HRTech-рішень та оцінка їхнього впливу на підвищення ефективності управлінських процесів.

HRTech (Human Resource Technology) – це сукупність інноваційних цифрових інструментів та платформ, що спрямовані на автоматизацію та оптимізацію HR-процесів. Використання сучасних HRTech-рішень дає можливість компаніям адаптуватися до швидких змін на ринку праці, вдосконалювати систему управління персоналом та підвищувати рівень задоволеності співробітників [1].

Згідно з останніми дослідженнями, компанії, що впроваджують цифрові HR-технології, на 40% ефективніше здійснюють підбір персоналу, а автоматизація рутинних процесів дозволяє знизити адміністративні витрати до 30%. Ці дані базуються на дослідженнях, які аналізують вплив цифровізації на управління персоналом. Зокрема, впровадження цифрових інструментів та платформ оптимізує використання трудових ресурсів та зменшує обсяг інформації, з якою працюють співробітники, що сприяє підвищенню їхньої залученості та мотивації.

Основні тренди цифровізації у сфері управління персоналом:

1. Автоматизація HR-процесів - використання технологій і програмного забезпечення для оптимізації та спрощення різних завдань, які виконуються в рамках управління персоналом. Це включає в себе автоматизацію таких функцій, як: набір персоналу, управління даними співробітників, обробка заробітної плати, оцінка ефективності, навчання і розвиток, звітність і аналітика. Автоматизація HR-процесів дозволяє скоротити час і зусилля, зменшити помилки, покращити управлінські процеси та забезпечити кращу взаємодію з працівниками/

2. Аналітика великих даних у HR - це використання потужних аналітичних інструментів для обробки та аналізу великих обсягів даних, що генеруються в процесі управління персоналом. Це дозволяє компаніям отримувати цінну інформацію для прийняття більш обґрунтованих рішень у сфері управління людськими ресурсами [2].

3. Використання штучного інтелекту (AI) в HR - відкриває нові можливості для автоматизації, оптимізації та поліпшення процесів управління персоналом. Ось кілька основних напрямків, де AI активно застосовується в HR:

- автоматизація процесу набору персоналу;
- прогнозування плинності кадрів;
- аналіз ефективності працівників;
- персоналізовані програми навчання;
- управління заробітною платою і компенсаціями;
- поліпшення корпоративної культури.

На нашу думку, автоматизація рутинних завдань дозволяє HR-фахівцям зосередитись на більш важливих і творчих аспектах роботи.

4. Цифрове навчання та розвиток персоналу - це використання цифрових технологій і онлайн-платформ для навчання, розвитку та підтримки професійного росту працівників. Це включає в себе різні інструменти та методи, які допомагають компаніям забезпечити ефективне та гнучке навчання для своїх співробітників. Ключові аспекти цифрового навчання: використання VR/AR-технологій, гейміфікація навчання та автоматизований аналіз успішності навчання.

Цифрове навчання допомагає компаніям створити ефективну, адаптивну систему розвитку персоналу, що підвищує продуктивність, знижує витрати та дає можливість гнучко реагувати на потреби бізнесу [3].

5. Гнучкі формати роботи та цифрові платформи для комунікації - сучасні підходи до організації робочих процесів, що дають можливість працівникам ефективно взаємодіяти, працювати з будь-якого місця та обирати зручний для себе графік роботи. Віддалена робота, що дозволяє працівникам працювати з дому або іншого місця, стала важливим елементом сучасного бізнесу. Багато компаній також впроваджують змішаний формат роботи, поєднуючи офісні та віддалені дні, що дає працівникам можливість вибору залежно від завдань та особистих обставин. Крім того, гнучкий графік дозволяє працівникам самостійно визначати години роботи, що сприяє підвищенню їх продуктивності та збереженню балансу між роботою та особистим життям.

Цифрові платформи для комунікації є важливою частиною таких форматів. Відеоконференції, як-от Zoom або Microsoft Teams, дають змогу організовувати зустрічі та обговорення, незалежно від того, де знаходяться співробітники. Інструменти для спільної роботи з документами, наприклад Google Drive або OneDrive, дають можливість командам працювати над документами одночасно, обмінюючись ідеями та матеріалами.

Такий підхід забезпечує не тільки гнучкість, але й підтримує високий рівень взаємодії в команді, дозволяючи компаніям адаптуватися до змінюваних умов і зберігати високу ефективність у роботі [2].

На нашу думку, HRTech, або технології управління персоналом, є важливим напрямом у розвитку управлінських процесів, які дозволяють значно підвищити ефективність роботи з персоналом. Впровадження цифрових інструментів у сфері HR дозволяє не лише значно пришвидшити ухвалення рішень, а й

поліпшити досвід співробітників завдяки персоналізованим HR-сервісам. Зокрема, це дає можливість мінімізувати плинність кадрів і підвищити продуктивність команди, що є важливим фактором для успішної роботи компанії.

Проте, цифровізація HR-системи не обходиться без викликів. Перш за все, вона вимагає постійного навчання персоналу для роботи з новими технологіями, що може бути ресурсозатратним. Крім того, забезпечення високого рівня кібербезпеки стає необхідністю для захисту персональних даних співробітників. Інтеграція нових технологій також впливає на корпоративну культуру, що може викликати опір з боку деяких співробітників, які не готові до змін [4].

Однак компанії, які активно інтегрують HRTech-рішення, здобувають значні конкурентні переваги та здатні успішно адаптуватися до нових умов ринку праці, підвищуючи свою ефективність та привабливість як роботодавець. Тому HRTech є важливим кроком до розвитку та вдосконалення управлінських процесів в умовах цифрової трансформації.

Література:

1. Лопушняк Г. С., Милянник Р. В. Вплив цифрових технологій на формування компетенцій управлінського персоналу. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 24. С. 10-16. URL: <https://salo.li/827f9Ac> (дата звернення: 26.02.2025)
2. Канцур І. Г., Кононова О. Є., Хмарська І. А. Управління персоналом в умовах цифрової економіки. *Економіка та держава*. 2022. № 2. С. 103–108. URL: <https://salo.li/222a74B> (дата звернення: 26.02.2025)
3. Збрицька, Т., Сорока, О. Управління персоналом в епоху цифрової економіки. *Економіка та суспільство*, 2021. С. 31. URL: <https://salo.li/66e5C77> (дата звернення: 26.02.2025)
4. Сновидович І. Г., Кохан М. О. Ринок праці та інновації в управлінні персоналом підприємства під час війни. *Стратегія економічного розвитку України*. Вип. 51. 2022. С. 50-62. URL: <https://salo.li/BFCa1b> (дата звернення: 26.02.2025)