

Паплінська Наталя

студентка 1 курсу факультету права, публічного управління і менеджменту
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

Науковий керівник: Посвалюк Ольга Андріївна

асистент кафедри фундаментальних і приватно-правових дисциплін
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Актуальність. В умовах зростання конкурентної боротьби та стрімкої цифровізації бізнесу ефективне управління персоналом стає одним із ключових чинників конкурентоспроможності підприємства. Під технологіями управління персоналом слід розуміти процес підбору, мотивації, навчання, розвитку та оцінки персоналу із застосуванням різних методів з метою досягнення поставлених цілей перед організацією за рахунок забезпечення найкращих результатів трудової діяльності [1, с. 313].

Водночас управління персоналом є специфічною сферою управлінської діяльності, де головним об'єктом є люди, а вся діяльність спрямована на підвищення ефективності використання потенціалу робочої сили та досягнення поставленої мети підприємства [1, с. 312]. Традиційні системи управління кадрами, що базувалися на принципах чіткого розмежування робочих місць та ієрархії посад, не відповідають сучасним вимогам і поступаються місцем новим концепціям [2, с. 89].

Класифікація сучасних технологій управління персоналом

Технології управління персоналом доцільно систематизувати за чотирма основними групами: технології підбору персоналу; технології мотивації персоналу; технології навчання та розвитку персоналу; технології оцінки персоналу [1, с. 313].

До сучасних технологій підбору персоналу відносять: відео-співбесіду (Zoom, Meet тощо), гейміфікацію у рекрутингу, інтернет-сорсинг, пошук талантів, системи відстеження кандидатів (ATS) та хедхантинг [1, с. 313]. Застосування ігрової механіки у рекрутингу дозволяє швидко виявляти фахівців із необхідними навичками та вміннями, а також мотивувати кандидатів чи змінювати їхні поведінкові моделі.

Серед технологій мотивації персоналу виокремлюють: грейдинг, «золотий парашут», кар'єрну карту, метод управління за цілями (MBO), KPI (Key Performance Indicators) та Pay for Performance. Технології навчання і розвитку охоплюють: кейс-стаді, коучинг, тренінги, самонавчання та E-learning [1, с. 314]. Технології оцінки персоналу включають: метод «360 градусів», матрицю RACI, онлайн-систему SHLTOOLS, метод таємного покупця, чек-лист та performance review [1, с. 314–315].

Цифрові та інноваційні HR-технології

Провідним трендом сучасного HR-менеджменту є цифрова трансформація. Серед найпоширеніших HR-технологій, що потребують впровадження на вітчизняних підприємствах, виокремлено: штучний інтелект та машинне навчання у сфері управління персоналом; технології підтримки гібридної роботи; технології забезпечення добробуту і безпеки працівників; розробку програмного забезпечення управління персоналом; управління цілями в HR-менеджменті [4, с. 146].

Штучний інтелект та машинне навчання передбачають: впровадження алгоритмів перевірки резюме на базі ШІ; платформ адаптації персоналу на основі ШІ; інструментів відбору кандидатів із підтримкою алгоритмів машинного навчання [4, Вчені записки КРОК, 2023]. Автоматизовані системи управління персоналом (HRMS) та системи відбору резюме (ATS) дозволяють суттєво зменшити час на виконання рутинних завдань, зосередивши зусилля HR-фахівців на стратегічних напрямках діяльності [3, с. 102–103].

Завдяки аналітиці великих даних (Big Data) штучний інтелект дозволяє здійснювати точніший підбір кадрів, прогнозувати потреби у навчанні й розвитку, а також покращувати загальну продуктивність персоналу [3, с. 102]. При цьому впровадження нових технологій супроводжується серйозними викликами — насамперед у сфері безпеки даних та адаптації співробітників до змін, що вимагає розроблення ефективних політик захисту інформації та спеціальних навчальних програм [3, с. 103].

Сучасна парадигма управління персоналом: домінуючі тенденції

Дослідники виокремлюють такі домінуючі тенденції змін в управлінні персоналом сучасного підприємства: активне застосування HR-технологій; передача окремих бізнес-процесів зовнішнім виконавцям на умовах аутсорсингу; побудова нових моделей кар'єри; автоматизація HR-процесів; формування культури навчання; врахування змін на ринку праці при управлінні персоналом [2, с. 88].

Традиційні системи управління кадрами трансформуються в управління талантами, навчанням і розвитком творчої та інтелектуальної діяльності персоналу. Працівники, котрі мають добре розвинену інтуїцію, достатній рівень знань, умінь і навичок, стають ключовим фактором успіху підприємства в умовах цифрового світу [2, с. 88]. Нові системи управління персоналом мають забезпечити мобільність усіх співробітників, соціальність, управління знаннями та, як наслідок, змінити організаційну структуру, культуру й систему управління в цілому [2, с. 88–89].

Висновки

Таким чином, сучасні технології управління персоналом є комплексною системою методів, інструментів і підходів, що охоплюють увесь «кадровий цикл» — від підбору до оцінки персоналу. Цифровізація кардинально змінює HR-практики: штучний інтелект, Big Data-аналітика, хмарні сервіси, гейміфікація й платформи дистанційного навчання перетворилися на стандартний інструментарій сучасного менеджера з персоналу. Для вітчизняних підприємств першочерговим завданням залишається впровадження прогресивних персонал-технологій з урахуванням специфіки ринку праці й цифрової трансформації економіки.

Список використаних джерел:

1. Рудніченко Є. М., Гавловська Н. І., Лутюк В., Чаїнська А. Сучасні технології управління персоналом. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2022. № 5, Том 1. С. 311–316. DOI: [https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-310-5\(1\)-51](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-310-5(1)-51)
2. Спіцина А. Є. Сучасна парадигма системи управління персоналом транспортної галузі. *Економічний вісник Дніпровського університету технологій*. 2023. № 3. С. 88–100. DOI: <https://doi.org/10.33271/ebdut/83.088>
3. Підвальна О. Г., Антипенко Я. Д. Сучасні технологічні підходи у сфері управління персоналом. *Агросвіт*. 2024. № 20. С. 102–108. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2024.20.102>
4. Новітні технології в управлінні персоналом: прогресивний досвід і напрями його впровадження на вітчизняних підприємствах. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2023. URL: <https://snku.krok.edu.ua/index.php/vcheni-zapiski-universitetu-krok/article/view/641>