

4. В контексті забезпечення розвитку персоналу, управління його залученістю доцільними є Гейміфікація, AON Hewitt, Gallup, Peakon;

5. Для оцінювання та визначення винагороди персоналу передбачені такі технології як GoCo, PeopleForce.

Взагалі, HR-процеси у компанії є доволі трудомісткими. Штучний інтелект (AI), віртуальна реальність (VR) та доповнена реальність (AR) суттєво впливають на процеси залучення талановитих кандидатів для управління співробітниками [3].

Таким чином, цифровізація HR-менеджменту в комплексі з вдосконаленням залученості працівників є важливими факторами впливу на результативність бізнесу в частині ефективності використання персоналу, як основного ресурсу будь-якого підприємства і визначального чинника використання інших складових ресурсного потенціалу.

Список використаних джерел

1. Горбачова І. В. *HR-стратегії та технології управління компанією в умовах пандемії COVID-19. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2021. Випуск 36. С. 65-69.*

2. Кушнерик О.В. *HR-менеджмент: інноваційний підхід до управління персоналом. Підприємництво та інновації. 2020. Вип. 12. С. 125-129.*

3. Новікова М. М., Швед А. Б. *Сучасні тенденції розвитку HR-менеджменту на підприємствах України. Проблеми економіки. 2021. №4(50). С. 127-133.*

УДК 0040:05.95/96

Даниленко О.А.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЦИФРОВОЇ HR-ТРАНСФОРМАЦІЇ

Цифрова трансформація, викликана глобалізацією, є нагальною і неминучою нормою для більшості компаній у всьому світі, вона охоплює усі сфери економічної діяльності. В американській компанії з розробки програмного забезпечення «INNOVECS» «цифрову

трансформацію визначають як культурну зміну корпоративної культури та присутності на ринку збереження стабільності в абсолютно нових умовах роботи» [1]. На нашу думку, цифрову HR-трансформацію можна визначити як процес впровадження цифрових інструментів у стратегію управління персоналом, що сприяє підвищенню операційній ефективності бізнесу, покращенню взаємодії між працівниками за допомогою автоматизованих практик на основі великих масивів даних.

За Глобальним опитуванням McKinsey з цифрової стратегії, лише близько 30% компаній дійсно успішно проводять цифрову трансформацію [1]. «Основною причиною такого низького охоплення, згідно з цим опитуванням, є те, що команди, існуючі системи та бізнес-процеси не можуть змінитися за один-два дні; вони мають поступово розвиватися із використанням сучасних цифрових технологій». Основні проблеми, з якими зіткнулась цифрова HR-трансформація, можна звести до наступних:

- розрізнена тактика щодо ухвалення рішень в компанії;
- опір персоналу, який уникає ризику та не бачить необхідності змінювати перевірені та надійні традиційні та ручні процеси;
- нестача фінансових ресурсів, викликана ідеєю про те, що витрати на ІТ-технології мають швидше тактичний, ніж стратегічний характер;
- прогалини у цифрових навичках персоналу: їх відсутність чи недостатній рівень;
- нездатність персоналу різних рівнів управління оперативно зв'язатися з експертами в галузі ІТ, бізнесу та предметної галузі [узагальнено за: 3].

Разом з тим, з тим не викликає сумніву, що цифрові HR-технології впроваджуються для:

- удосконалення способів взаємодії компанії зі своїми стейкхолдерами;
- зменшення та економії витрат часу і ресурсів за допомогою автоматизації повторюваних процесів;
- покращення та удосконалення HR-процесів;
- підвищення ефективності та продуктивності на робочому місці;
- зростання кінцевих результатів діяльності (прибутку та рентабельності);
- підвищення рівня компетентності працівників та оптимізації їх досвіду;

- збільшення управлінських даних про персонал та можливостей HR-аналітики тощо.

Тому організаціям і компаніям, які хочуть бути конкурентоспроможними у глобальному світі на фоні постпандемічного прискорення цифрових інвестицій у всіх галузях, необхідно докладати зусилля і відповідні ресурси у цьому напрямі. Загальноприйнято вважати, що конкурентна перевага залежить від ефективного використання людських ресурсів, чому сприяє цифрова HR-трансформація.

До основних напрямів цифрової HR-трансформації з огляду необхідності зміцнення конкурентоспроможності компаній та організацій, які менеджмент персоналу повинен прийняти і впровадити, варто віднести:

- трансформацію HR-процесів, для перетворення яких важливо знайти той цифровий інструмент, який найкраще відповідає потребам та цілям управління персоналом;

- трансформацію бізнес-моделі, яка змінюється чи перетворюється на іншу форму з використанням постійних інновацій та розвитку;

- перетворення домену, коли HR-операції та HR-дані переносяться в хмару;

- культурна трансформація (подолання опору персоналу), пов'язана з подоланням труднощів прийняття та впровадження цифровізації [складено за: 3].

Для успішної цифрової HR-трансформації компаніям можна застосувати так званий підхід «5 D цифрової трансформації», зокрема:

- цифрові пристрої – пристрої, включаючи смартфони, планшети, настільні комп'ютери, телевізори та ігрові пристрої;

- цифрові платформи – більшість взаємодій на цих пристроях відбувається через браузер або додатки з основних платформ або служб, як-от Facebook (і Instagram), Google (і YouTube), Twitter і LinkedIn;

- цифрові ЗМІ – платні, власні та зароблені канали зв'язку для охоплення та залучення аудиторії, включаючи рекламу, електронну пошту та повідомлення, пошукові системи та соціальні мережі;

- цифрові дані – компанії збирають інформацію про свої профілі аудиторії та взаємодію з компаніями;

-цифрові технології, які компанії використовують для створення інтерактивного досвіду [2].

Наведений підхід 5Ds сприяє ефективній взаємодії між компанією та її стейкхолдерами, а також забезпечує краще формулювання та реалізацію бізнес-стратегії та стратегії управління персоналом. Цифрова HR-трансформація – це необхідність і конкурентна перевага, яка залежить від ефективного використання персоналу з їх допомогою.

Список використаних джерел:

1. Godinho J. *Top 5 Digital Transformation Trends of 2022*. November 30, 2021. EMERITUS : website. URL : <https://emeritus.org/blog/digital-transformation-trends/>

2. Omofojoye S. *5 Ds of Digital Marketing Business Development*. SOW Professional Services Ltd : website. URL : <https://sowprofessional.com/5-ds-of-digital-marketing/>

3. *The 4 Areas Of Digital Transformation*. DIVAMI : website. URL : <https://www.divami.com/blog/the-4-areas-of-digital-transformation>

УДК 005.95/.96:005.642.5/.8

Жмуд А. П.

здобувач вищої освіти

Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана

**ВИКОРИСТАННЯ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ ДЛЯ
ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ**

У сучасному світі продуктивність праці робітників є ключовим фактором успіху кожного підприємства. Для досягнення високих результатів менеджери використовують різноманітні інструменти, серед яких особливе місце займає технологія тайм-менеджменту.

Управління часом або тайм-менеджмент – це комплекс технологій планування та організації часу, які керівник використовує для підвищення ефективності його використання та збільшення контролю над щораз більшим обсягом завдань [1]. Головними передумовами імплементації тайм-менеджменту в систему управління підприємством виступають [2]: