УДК 331.1

Волкова Д.А., студентка
Науковий керівник – ст. викл. А.А. Кобченко
Дніпровський національний університет
імені Олеся Гончара

Вплив цифровізації на сферу управління людськими ресурсами

Перехід до цифрової економіки значно змінює підходи до управління компанією, особливо – сферу управління людськими ресурсами. Постійні зміни на ринку, в галузях, вимагають гнучкого організаційного середовища, яке здатне постійно адаптуватися до модернізації. У цій конкурентній реальності HRM (Human Resources Management) відіграє надважливу роль, оскільки нові форми бізнесу вимагають нових способів роботи з персоналом.

Якість управління персоналом є ключовим фактором успіху організації. Фахівець з персоналу повинен аналізувати та пристосовуватися до соціального, економічного, політико-правового, технологічного та навколишнього середовища. Для того, щоб відповідати сучасним викликам, більшість менеджерів з персоналу повинні забути застарілі звички та способи мислення, їм необхідно допомогти організаціям визначити свої стратегії та розробити програми для розвитку людського капіталу. Проте основною базою формування конкурентних переваг є не просто праця, заснована на використанні IT-технологій, а перш за все інноваційна праця персоналу та його мобільність.

Нині інформаційні системи глибоко впливають на управління персоналом та є невід'ємною частиною кожного бізнесу. Під впливом цифровізації у сфері HR відбулися зміни у процесі зберігання, використання та поширення інформації в організації. Усе більше компаній застосовують у своїй діяльності інформаційну систему управління персоналом HRIS (Human Resource Information Systems) – це програмне забезпечення, що використовується для збору та зберігання даних про співробітників організації (персональних даних). Це система, яка дозволяє відстежувати всіх робітників компанії та інформацію про них.

Організації потребують інформації про свої людські ресурси та їх функціонування, але також вимагають інформації із зовнішнього середовища. Таким чином, HRIS дозволяє збирати, зберігати, аналізувати та передавати інформацію з внутрішнього та зовнішнього середовища. За допомогою цієї системи можна швидко знаходити будь-яку інформацію про співробітників (історія кар'єрного зростання, заробітна плата, кількість відпускних днів, вік, освіта тощо), а права доступу допоможуть відмежувати ці дані тільки для HR-менеджера, кожен робітник може запросити відпустку або вихідний день через HRIS, ставити завдання, додавати дедлайни та відстежувати їх виконання.

У HRIS можна виділити такі аспекти:

– оперативний;
– тактичний;
– стратегічний.

Оперативна інформаційна система людських ресурсів – надає дані для підтримки рутинних і повторюваних рішень щодо працівників. Тактична інформаційна система людських ресурсів – надає дані для підтримки рішень, пов'язаних із розподілом ресурсів (наприклад, найм, аналіз роботи, рішення щодо навчання та розвитку, плани компенсацій тощо). Стратегічна кадрова інформаційна система – надає дані для стратегічних рішень у сфері кадрів.

Користувачами інформаційної системи управління персоналом можуть бути HR-менеджери, функціональні менеджери та робітники. HR-менеджерам HRIS допомагає виконувати звітність, аналіз заробітної плати та показників праці, відстеження кандидатів та даних для аналізу та прийняття рішень щодо потреби у працевлаштуванні, перевірка і контроль навичок працівників.

Функціональні менеджери отримують із системи інформацію щодо для оцінки ефективності та управління організацією, обробки резюме команди та управління проєктами, найму, навчання та перевірки навичок співробітників. Працівники використовують HRIS для структурування робочого процесу, планування відпусти, навчання.

Отже, цифровізація значно впливає на сферу управління трудовими ресурсами. Прикладом цього є створення та впровадження інформаційних систем, таких як HRIS, в повсякденну діяльність організацій.

HRIS дає змогу відстежувати, контролювати та перевіряти бюджет компанії, здійснювати моніторинг кадрів, аналіз потреб у навчанні та підвищенні кваліфікації тощо.

Варто зазначити, що інтеграція HRIS є великим проєктом і серйозною зміною для організації, тому HR-спеціалістам необхідно розуміти, що для успішних змін потрібен час. Таким чином, використання інформаційних технологій (IT) в управлінні персоналом є дуже важливим для того, щоб задовольнити потреби організації у висококваліфікованих працівниках та допомогти підтримувати її діяльність на високому рівні.