

## Нові можливості для управління персоналом компанії в умовах цифровізаційних процесів

Цифровізація пов'язана з повсюдним впровадженням цифрових технологій у різні сфери життя людей з метою підвищення його якості. У сучасному мінливому світі електронне середовище зачіпає дедалі більше сфер діяльності як людини, так і кожної компанії загалом.

Стрімкий розвиток цифрових технологій також вплинув і на менеджмент, у діяльності якого невід'ємною частиною стають такі складові, як:

– ERP-системи – програмний пакет, за допомогою якого здійснюється планування всіх видів ресурсів компанії;

– CRM-системи – програмне забезпечення, створене для ефективного управління взаємовідносинами з клієнтами;

– BPM-системи – програмні продукти для управління бізнес-процесами в компанії;

– HRM-системи – програмне забезпечення, призначене для автоматизації управління людськими ресурсами.

Управління персоналом за допомогою цифрових інструментів передбачає створюється зручне середовище, яке допомагає скорочувати час та зусилля для отримання результатів. Так, за допомогою «віртуального» особистого кабінету будь-який працівник може оформити відрядження або спланувати відпустку, використовуючи при цьому вже готовий зразок, а не витратити час на пошук необхідної інформації. Також існує можливість дистанційного навчання, за допомогою якого працівники можуть пройти курси, які їх цікавлять, або підвищити свою професійну кваліфікацію у будь-який час, незалежно від місця знаходження, і отримати відповідний електронний сертифікат.

Використання цифрових технологій під час пошуку кадрів знижує вартість підбору та терміни пошуку кандидатів. Сучасні програми для управління персоналом допомагають керівництву створювати прогнози можливого вибуття співробітників і порахувати можливість проходження випробувального терміну. Слід відзначити і створені програми, які збирають дані про кожного співробітника в компанії. Сенс цих програм полягає у формуванні загальної бази даних, що дає повну інформацію про необхідних кандидатів, їх інтереси, можливості, нагород, проступки. Це свого роду розширене резюме, дані якого можна використовувати під час планування підвищення кваліфікації, переведення в інший відділ або на іншу посаду.

За допомогою цифровізації бізнес-процесів змінюється процес постановки завдань перед працівниками, а також і оцінювання їх виконання. Цей процес стає повністю автоматизованим, «прозорим», а головне ефективним, оскільки він допомагає накопичувати структуровану інформацію. Керівництво компанії може відстежувати, як працював кожен працівник з моменту входження у посаду до дійсного часу.

Розвиток електронного середовища допомагає зводити ризик помилок до мінімуму і зменшувати час обробки інформації, порівняно з тим, коли це відбувалося вручну. Такі інновації дозволяють оцінити ефективність роботи, як окремих фахівців, так і цілих структурних підрозділів (департаментів, управлінь, відділів).

Завдяки цифровим інноваціям компанії можуть оцінювати якість виконання роботи своїми працівниками, залежно від прямої необхідності, а не в певний час, як це було раніше. Також зростає як швидкість прийняття управлінських рішень, так і швидкість змін. І компанії вже не достатньо лише бути готовою до цих змін – по суті, вона має сама стати інноваційною. Це стосується і персоналу, оскільки йому також слід оперативної і в будь-який час отримувати інформацію про свою роботу та діяльність своєї компанії.

Довгий час, до розвитку цифровізації, саме відділи кадрів (служби персоналу) виконували інформаційну та сервісну функції, збирали та зберігали необхідні дані про працівників. Зараз в компаніях з'являються різні електронні помічники, які допомагають адаптуватися новим співробітникам на робочих місцях, персональні помічники, що надають різну корисну інформацію (від графіка щорічних відпусток до розрахунку різних грошових виплат).

Такі комп'ютерні програми, як Conversational AI Platform, яка пропонує автоматизованих помічників (наприклад, чат-ботів, в т.ч. соціальних месенджерів, голосових асистентів) для вирішення різних завдань бізнесу, та Loqui Business, яка є не тільки корпоративною соціальною мережею для спілкування співробітників, але й включає безліч корисних доповнень та інтегрується з такими системами, як Бітрікс24, DaOffice, стають не просто зручними, але й фактично безальтернативними для ефективного управління людськими ресурсами. Ця мережа нового покоління дозволяє виявляти персональні інтереси співробітників, підвищувати рівень лояльності, розвивати та навчати персонал, особливо в контексті підвищення рівня цифрової грамотності.

Доцільно відзначити найбільш популярні цифрові системи в управлінні персоналом в умовах сучасних компаній, а саме:

1. Електронні системи управління персоналом – інформаційно-комунікаційні технології, зазвичай, використовують як стратегічний інструмент підвищення ефективності інвестицій у людський капітал компанії. Вони допомагають покращувати процес управління цим ресурсом та сприяють менеджерам і керівникам брати більш активну участь у його вдосконаленні.

Human Resources Management (HRM) – це система, яка вважається однією з підсистем комплексу управління людськими ресурсами, що включає електронну базу даних з метою зберігання та пошуку такої інформації, як:

- списки про виконану роботу;
- дані про заробітну плату працівників;
- про знання та навички всіх співробітників;
- дисциплінарні та медичні записи та ін.

Застосування такої системи дозволяє збільшити ефективність процесу та зменшити витрати за рахунок його автоматизації, покращити швидкість бізнес-процесів, об'єднати роботу співробітників різних відділів, що у свою чергу забезпечить збільшення продуктивності праці. Персонал активно залучений до робочого процесу і тим самим отримує своєчасну інформацію про активні проекти, можливості розвитку та кар'єрні перспективи.

2. Електронний найм персоналу – ця система містить у собі використання та інтеграцію інтернет-технологій з метою оптимізації та пошуку можливих кандидатів. Найбільш популярна у світовому співтоваристві мережа, орієнтована на бізнес, – LinkedIn. Ця соціальна мережа створює певні розділи з пропонованими посадами на корпоративних веб-сторінках компаній. Вона дозволяє роботодавцям дистанційно отримувати всі необхідні дані від кваліфікованих та успішних кандидатів не тільки із свого міста, а й з усього світу.

На сьогоднішній день лідером із вкладень у розвиток цифрових технологій є сфера рекрутингу (підбору кадрів). Для пошуку кращого співробітника та виявлення його «слідів», а також для оцінювання резюме компанії використовують сучасні інструменти: автоматизований пошук в Інтернет (наприклад, через популярні соціальні мережі), різноманітні спільноти, автоматизований скоринг резюме та впровадження чат-ботів для спілкування з претендентами.

3. Електронне навчання – система, яка виражається віртуальними програмами навчання. Широко використовуються такі електронні платформи, як Edx.org, Udacity.com та ін. Інтерактивні курси створюють можливість отримання додаткової освіти у будь-який час та у будь-якому місці, а також характеризуються доступністю, економією коштів, гнучкістю та легкістю в опануванні навчального матеріалу (оновлення, доповнення, перегляд курсів).

4. Електронні платіжні відомості – містять безліч даних про терміни роботи співробітників, податкові дані, розмір заробітної плати та різних виплат, які можуть бути надані у будь-який час. Розробка цієї системи дозволяє збільшити результативність процесу управління, збільшувати ключові показники ефективності, а також зберегти конкурентоспроможність компанії у розвитку цифрової (електронної) економіки.

Підбиваючи підсумки, слід виділити основні положення щодо управління персоналом компанії в умовах цифровізації, а саме:

- кожній організації необхідне вироблення власної HRM-стратегії;
- цифровізація бізнес-процесів створює можливість швидкого розвитку за рахунок інтегрованих команд;
- перехід на електронні платформи та цифрова трансформація в цілому є найбільш пріоритетним напрямом у розвитку персоналу;
- необхідно створити процес обміну цифровими стратегіями та досвідом усередині компанії для її подальшого розвитку;
- слід розвивати цифрове мислення для подальшого застосування;
- цифровізація створює для організації такі переваги, як зниження витрат, мобільність, гнучкість, зручний доступ та високий рівень безпеки.

Отже, на сьогоднішній день для всіх сучасних компаній необхідно підтримувати високий рівень конкурентоспроможності, що неможливо здійснювати без впровадження сучасних методів управління персоналом, зокрема тих з них, що реалізуються за допомогою електронних технологій. Успішний досвід від запровадження цифровізації бізнес-процесів досягається лише за допомогою згуртованого трудового колективу. Найчастіше саме HR стає основним двигуном змін у компаніях, оскільки, впроваджуючи інноваційні технології, компанія продовжує працювати з людьми і для людей.