

HR-МЕНЕДЖМЕНТ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Умови цифровізації бізнесу розширюють можливості та вимоги до функціонування різних аспектів компаній, включаючи управління людськими ресурсами. Важливість HR-менеджменту в процесах цифровізації бізнесу зумовлена значним рівнем конкуренції на ринку.

Виклики, що постали перед HR-менеджментом в Україні в період 2019-2023 рр., зумовлені COVID-19 та російсько-українською війною, змінили підходи у HR-механізмах та в менеджменті в цілому. У віддаленому форматі роботи HR-менеджмент стикається з численними проблемами, адже управління людськими ресурсами в цьому контексті вимагає нових стратегій та підходів. Зокрема, це стосується збереженню підвищеної продуктивності, збереження психологічного комфорту, розвиток культури компанії, підбір та адаптація нових співробітників, віддалене управління командою та забезпечення безпеки даних.

Забезпечення високого рівня продуктивності віддаленої роботи в умовах цифровізації вимагає комплексного підходу та розробки ефективних стратегій. Для HR-менеджменту доцільним є встановлення чітких годин роботи та перерви для створення робочого режиму зі створенням списків завдань та пріоритетів на кожен робочий день. Таким чином, для ефективного управління виконання завдань важливо використовувати інструменти, які дозволяють структурувати, відстежувати та спрощувати процес роботи. Прогресивними інструментами для цього є наступні платформи: Asana, Trello, Jira, Microsoft Planner, Todoist, Wrike та інші. Вибір інструменту залежить від потреб команди, обсягу роботи та особистих вподобань. Важливо обрати інструмент, який сприяє ефективному управлінню завданнями і проєктами.

Під час віддаленого формату роботи контроль якості виконаної роботи та звітність відіграють важливу роль для забезпечення ефективності та продуктивності команди. Зокрема, доцільно встановлювати ключові показники ефективності (*key performance indicators, KPIs*) для оцінки продуктивності співробітників, що може включати такі метрики, як кількість завдань, які виконані в визначений термін, якість роботи або результати професійного розвитку. Також актуальним є використання системи оцінки та регулярний облік результатів роботи співробітників, такі як проведення щоквартальних або щорічних оглядів для оцінки продуктивності та якості роботи. KPIs надають можливість виміряти продуктивність та досягнення співробітників, а також визначити, чи відповідає їхній внесок стратегічним цілям компанії. До ключових аспектів важливості KPIs під час віддаленої роботи варто віднести:

- об'єктивну міру продуктивності, яка не залежить від фізичної присутності співробітника в офісі, що допоможе уникнути суб'єктивних оцінок та збереже чесність у вимірюванні результатів;
- якщо співробітники знають, що їхні досягнення будуть вимірюватися та винагороджуватися, це може стимулювати їх до більшої продуктивності та зосередженості на важливих завданнях;
- KPIs дозволяють компанії вчасно виявляти негативні тенденції та проблеми, що можуть виникати в процесі віддаленої роботи, що дозволить вживати корекційних заходів для забезпечення досягнення стратегічних цілей;
- шляхом аналізу KPIs компанії можуть зрозуміти ефективність використання ресурсів і вчасно реагувати на можливі дисбаланси або їх нестачу.

Актуальним та ефективним інструментом у роботі HR-менеджменту є використання HR-систем, що призначені для ведення звітності та відстеження продуктивності співробітників компанії. Зокрема, це BambooHR, Zenefits, Workday, ADP Workforce Now, Gusto, SAP SuccessFactors. Зазначені HR-системи мають переваги та недоліки, а вибір системи повинен враховувати конкретні потреби та обмеження компанії. Перевагами HR-систем є автоматизація процесів, зручний доступ до інформації, безпечне збереження даних, вбудовані інструменти аналітики та звітності. До недоліків таких систем варто віднести високу вартість програмного забезпечення, тривалий час впровадження та технічна експертиза, необхідність навчання, нефлексібельність, залежність від інтернет-з'єднання та обмеженість функціоналу. Перед вибором HR-системи важливо провести аналіз потреб підприємства, ресурсів та обмежень, щоб знайти систему, яка найкраще відповідає компанії.

Отже, виклики, які постали на шляху HR-менеджменту доцільно долати за допомогою цифрових інструментів, що сприятиме реалізації цілей та сприятиме розвитку компанії в епоху цифрової трансформації.

Список використаної літератури

1. Орел Ю.Л., Смаглюк А.А. HR-менеджмент в українському бізнесі: виклики цифровізації. Академічні візії. 2023. № 19. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/368>.
2. Полчанов А.Ю., Городиський М.П., Дячек С.М., Литвинчук І.В., Виговська О.А. Тенденції діджиталізації фінансово-економічної діяльності підприємств в Україні. Економіка, управління та адміністрування. 2022. № 1 (99). С. 93-102.