

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Кучинський В.А.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

В сучасних умовах діджиталізації економіки відбувається трансформація підходів до управління персоналом, що проявляється в наступних основних тенденціях [1-4]:

1. Підприємства стають все більш гнучкими, орієнтованими на роботу команд.
2. Сучасна робоча сила перетворилася на динамічну екосистему – зменшується чисельність штатних працівників і збільшується кількість працівників за контрактом, а також фрілансерів та гіг-працівників.
3. Ефективність залучення, мотивації та розвитку фахівців забезпечується лише завдяки цілісній та гнучкій системі персоналізованої винагороди.
4. Підходи до навчання, планування, управління ефективністю та розвитку кар'єри враховують необхідність постійного розвитку компетентностей, які можуть забезпечити поєднання роботи машин з роботою досвідчених фахівців із різних сфер для оптимізації, створення та надання послуг.
5. Зростає роль соціальної відповідальності, тому що нещире або неповне виконання своїх зобов'язань в соціальній сфері може зашкодити репутації компанії, вплинути на обсяг продажів та обмежити здатність залучати трудові ресурси.
6. Створення потужного набору програм із підвищення задоволеності життям, орієнтованих на фізичне, психічне, фінансове та духовне здоров'я, стає корпоративною відповідальністю та стратегією для підвищення продуктивності, залучення й утримання працівників, що пов'язано з урахуванням дедалі слабшого розмежування роботи та особистого життя працівників.
7. Провідні компанії визнають, що найвищої ефективності можна досягнути лише тоді, коли нові технології (штучний інтелект, робототехніка та автоматизація) доповнюють роботу людини, а не заміщують її.
8. Під впливом розвитку засобів комунікації змінюються робочий простір і підходи до управління персоналом, що сприятиме зростанню продуктивності.
9. Швидко розвивається напрямок застосування аналізу даних про працівників, з'являються нові можливості для створення ефективних процесів підбору, управління, утримання та оптимізації робочої сили.

Література:

1. Міжнародне дослідження Deloitte «Тенденції у сфері управління персоналом» – 2018. – Режим доступу: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-2018.html>
2. Перерва П.Г. Управління інноваційною діяльністю: магістерський курс. Підручник. Ч.1 / За ред. проф. Перерви П.Г., проф. Погорелова М.І., проф. Меховича С.А., проф. Ларки М.І. – Харків: НТУ „ХПІ”, 2010. – 614 с.
3. Устенко М.О. Діджиталізація: основа конкурентоспроможності підприємства в реаліях цифрової економіки / М.О. Устенко, А.О. Руських // Економіка підприємства. – 2019. – № 68. – С. 181-192. – Режим доступу: <https://doi.org/10.18664/338.47:338.45.v0i68.188288>
4. Ефективність інформаційних технологій в управлінні інтелектуальною власністю промислового підприємства / П.Г. Перерва [та ін.] // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) = Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2021. – № 1. – С. 53-58.