

DIGITAL HR ЯК НОВА ПАРАДИГМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**Кучинський В.А., Більбасова А.О.***Національний технічний університет**«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Процеси діджиталізації вносять коригування в систему управління людськими ресурсами, зміщуючи акцент значущості у бік комунікаційного середовища підприємства – інформаційного простору [1-2].

Розглядаючи класичну парадигму управління людськими ресурсами порівняно з новою – діджиталізованим управлінням персоналом (Digital HR), можна виділити наступні відмінні риси, які представлені в табл. 1 [2].

Таблиця 1 – Порівняння класичної парадигми управління персоналом та Digital HR

Класична парадигма управління персоналом	Діджиталізоване управління персоналом
Головний ресурс – людський капітал	Головний ресурс – синергія талантів та цифрових технологій
Некваліфіковані завдання для персоналу	Інтелектуальна робота
Функціональний розподіл праці	Проектна робота
Індивідуальне управління	Управління командами
Зосередженість на організації процесів	Акцент на залученні персоналу та підвищенні продуктивності праці
Використання стандартних програмних продуктів, хмарних рішень	Розробка інноваційних рішень, що потребують подальший розвиток; активне використання мобільних додатків

У сучасній літературі немає єдиного визначення поняття «діджиталізоване управління персоналом». Теорія та практика позначають цифровізацію окремих процесів управління персоналом, але при цьому не розглядають їх структурні зміни. Під діджиталізованим управлінням персоналом розуміється парадигма управління людським капіталом, що передбачає формування проактивного інформаційно-цифрового простору для ефективного використання праці, досвіду та талантів працівників [2-5].

Література:

1. Кучинський В. А. Інноваційні технології в менеджменті персоналу і управлінні виробничими системами / В.А. Кучинський // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 127-130.
2. Молоткова Н.В., Хазанова Д.Л. Диджитализированное управление персоналом: понятие, перспективы развития // Креативная экономика. – 2018. – Том 12. – № 11. – С. 1865-1876. doi: 10.18334/ce.12.11.39560
3. Кучинський В. А. Управління інноваційним потенціалом підприємства / В.А. Кучинський, А.Д. Гайдукова // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2015. – № 60 (1169). – С. 17-22.
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.
5. Кучинський В. А. Оцінка і розвиток інноваційного потенціалу підприємства / В.А. Кучинський, А.Д. Гайдукова // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2014. – № 65 (1107). – С. 137-145.