

Кучинський В.А.

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

Активний перехід до цифрової економіки та стрімкий розвиток інформаційних технологій актуалізують перед компаніями завдання пошуку нових моделей управління бізнесом. Формування та розвиток digital-стратегії, інтегрованої з бізнес та HR-стратегіями, стає необхідною умовою забезпечення сталих конкурентних переваг компанії на ринку завдяки її трансформації в технологічну [1-2]. Під діджиталізацією розуміють поглиблену трансформацію, яка передбачає активне використання цифрових технологій для оптимізації бізнес-процесів, підвищення ефективності діяльності та покращення досвіду взаємодії з клієнтами [1-2]. Діджиталізація спрямована на досягнення наступних цілей підприємства: підвищення якості продукту компанії; модифікація середовища використання продукції підприємства; підвищення ефективності процесів створення додаткової вартості; оптимізація внутрішніх та зовнішніх комунікацій в компанії [2]. Управління персоналом в сучасних умовах розвитку економіки є найбільш динамічною підсистемою підприємства, і якісне переосмислення методів і технологій в ній спричиняє значний вплив на результат компанії в цілому. Трансформація процесів управління персоналом під впливом діджиталізації економіки неминуха, оскільки тягне за собою підвищення ефективності діяльності та зміщення зайнятості працівників у бік більш творчих професій, які потребують унікальних знань, умінь, навичок. Безсумнівно, такі якісні перетворення торкнуться як внутрішнє середовище підприємства, так і зовнішній ринок праці й систему освіти, яка пов'язана з ним. Для досягнення позитивного ефекту таких перетворень необхідна комплексна робота щодо їх впровадження як на рівні окремих підприємств, так і на рівні національної економічної системи [1, 3-4]. Теорія та практика позначають цифровізацію окремих процесів управління персоналом, але при цьому не розглядають їх структурні зміни. Під «діджиталізованим управлінням персоналом» розуміють парадигму управління людським капіталом, яка передбачає формування проактивного інформаційно-цифрового простору для ефективного використання праці, досвіду та талантів співробітників [1].

Література:

1. Устенко М.О., Руських А.О. Діджиталізація: основа конкурентоспроможності підприємства в реаліях цифрової економіки. *Економіка підприємства*. 2019. № 68. С. 181-192. URL: <https://doi.org/10.18664/338.47:338.45.v0i68.188288>
2. Управління інноваційною діяльністю: магістерський курс : підручник. Ч. 1 / П. Г. Перерва [та ін.] ; ред. П. Г. Перерва [та ін.]. Харків : НТУ "ХПІ", 2011. 614 с.
3. Кучинський В. А., Гуцан О. М. Формування ефективної системи мотивації персоналу на основі моделей компетенцій. *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки)*. 2021. № 4. С. 45-51.
4. Кучинський В. А., Долина І. В. Особливості побудови систем оцінки персоналу на підприємствах в сучасних умовах. *Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки)*. 2022. № 4. С. 59-66.