

Аналіз сучасних викликів та тенденцій цифровізації у сфері управління персоналом підприємств

Віталій Скиба

*здобувач освітньо-наукової програми «Менеджмент»,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: skiba.kolss@gmail.com,
ORCID: 0009-0006-0631-5013*

Віктор Алькема

*д.е.н, професор, завідувач кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: alkema@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0001-5997-7076*

Актуальність дослідження сучасних викликів та тенденцій цифровізації у сфері управління персоналом підприємств безпосередньо впливає з глибоких трансформацій, що відбуваються в сучасному вітчизняному бізнес-середовищі. Наслідки воєнних дій, нормативно-правова невизначеність, соціально-психологічна напруженість менеджерів й трудових колективів, цифровізація та постійні технологічні інновації створюють динамічну та мінливу реальність, в якій підприємствам необхідно постійно адаптуватися, щоб залишатися конкурентоспроможними. У цьому контексті, ефективне управління персоналом є не просто важливим, а критично необхідним фактором успіху підприємств. У внутрішньому середовищі підприємств спостерігаються постійні зміни. Змінюються не лише технології, а й самі працівники – їхні цінності, очікування та підходи до роботи. Нові покоління персоналу вимагають гнучкості, балансу між роботою та особистим життям, а також можливостей для розвитку та самореалізації. Крім того, ситуація воєнного стану та постійних агресивних дій ворога на території України вимагають від підприємств технологічної та просторової мобільності, швидкої адаптації та здатності забезпечити стабільність і підтримку для своїх працівників. У цих умовах, глибокий системний аналіз сучасних викликів у сфері управління персоналом є необхідним для подальшої розробки ефективних стратегій, що дозволять підприємствам не лише виживати, але й досягати успіхів в умовах неперервних змін різного характеру.

Управління персоналом підприємств різних сфер та видів економічної діяльності з урахуванням специфіки їх діяльності стали предметом досліджень вітчизняних науковців: О.С. Багунц, Н. Василець, М.Д. Виноградського, Ю.Ю. Гурбик, В.М. Жуковської, Г.Т. Завіновської, О.І. Древецької, О.В. Крушельницької, Д. П. Мельничук, А. С. Пелих, І.Л. Петрової, Г.М. Юрчик та ін. Проблематикою формування та розвитку системи управління персоналом сучасних підприємств з урахуванням різних чинників впливу на персонал займались Н.І. Антощишина, Д. О. Малюкіна, Д.О. Корсаков, О.Ю. Мельник, Л.Г. Саркісян та ін. Дослідженню особливостей управління персоналом в умовах цифрової економіки присвятили свої праці І.О. Варіс, Т.А. Власенко, В.В. Гук, Т.П. Збрицька, О.І. Карий, І.Г. Канцюр, О.Є. Кононова, О.І. Кравчук,

О.В. Літерович, К.О. Рубель, О.В. Сорока, О.П. Славкова та ін. Не зважаючи на значний доробок у сфері досліджень, присвячених персоналу підприємства, аналізу викликів та тенденцій цифровізації у сфері управління цим найважливішим ресурсом приділяється недостатньо уваги.

Метою дослідження є аналіз та систематизація сучасних викликів та тенденцій цифровізації у сфері управління персоналом сучасних вітчизняних підприємств. Для досягнення визначеної мети в процесі дослідження використовувались загальнонаукові та специфічні методи дослідження: аналіз та синтез, формалізація, ранжування, групування та систематизація.

На першому етапі дослідження здійснювали аналіз існуючих альтернатив сучасного розуміння поняття управління персоналом підприємства в межах системного, процесного, функціонального та ситуаційного підходів. На підставі порівняльного аналізу альтернатив та з урахуванням особливостей сучасного середовища функціонування підприємств було сформульовано авторське розуміння поняття управління персоналом в умовах неперервних змін як гнучкої, стратегічно-орієнтованої, технологічно-адаптивної і людиноцентричної системи, яка передбачає свободу творчої реалізації та максимізацію використання інтелектуального потенціалу працівника [1].

Другий етап було присвячено дослідженню сутності такого чинника середовища функціонування підприємства як «виклик». В процесі наукового пошуку було встановлено сучасне наукове і нормативно-правове розуміння сутності цього чинника в діяльності підприємства. Ідентифіковано розуміння його сутності науковою школою Університету «КРОК». На думку її представників: професорів Лаптева С.М., Алькеми В.Г., Сідака В.С. та Копитко М.І. термін «виклик» в економічній понятійній базі – це сукупність обставин, не обов'язково дестабілізуючого впливу, на які слід відреагувати, при цьому їх ігнорування може спричинити позитивні чи негативні наслідки для підприємства.

На третьому етапі дослідження здійснювали ідентифікацію основних викликів у сфері управління персоналом вітчизняних підприємств та групування й систематизацію складових компонентів, які їх утворюють. В процесі ідентифікації було виявлено такі основні виклики у сфері HR-менеджменту вітчизняних підприємств як: війна та її наслідки; цифрова трансформація управління персоналом; зміни на ринку праці; законодавчі зміни та корпоративна культура. Після ідентифікації викликів, щодо кожного з них, здійснювали групування і систематизацію рейтингових складових - компонентів, які в сукупності і утворюють цей виклик. Для виклику «війна та її наслідки» основними складовими компонентами є: безпека працівників в умовах воєнних дій; збереження кадрового потенціалу та психологічна підтримка працівників. Основними складовими чинника «цифрова трансформація HR» є: впровадження нових технологій; дистанційна робота; аналітика даних тощо. Складовими чинниками виклику «зміни на ринку праці» нами ідентифіковано наступні: конкуренція за таланти; зміни в структурі та змісті цінностей працівників; розвиток у персоналу різних категорій м'яких навичок. Складовими чинниками

виклику «законодавчі зміни» є: зміни в законодавстві про освіту та професійну підготовку; адаптація учасників соціально-трудових відносин до нового трудового законодавства та зміни в законодавстві з питань оборони й захисту та безпеки держави.

Важливим на нашу точку зору в умовах соціально-економічних деформацій та ерозії цінностей працівників є виклик «корпоративна культура». Нами ідентифіковано наступні складові цього чинника, які слід обов'язково враховувати в процесі управління персоналом: підтримка корпоративних цінностей; розвиток лідерства; гібридне середовище та віддалені команди. Для кожного із зазначених складових чинників конкретного виклику було згруповано його основні компоненти. Це дозволило сформуванню компонентну структуру складових п'яти основних викликів у сфері управління персоналом сучасних вітчизняних підприємств. Зазначена типова структура компонентів може бути адаптована до умов середовища конкретного підприємства, що стане основою для формування плану розвитку його системи управління персоналом.

Завершальний етап роботи було присвячено дослідженню тенденцій автоматизації й цифровізації у сфері управління персоналом вітчизняних підприємств. Здійснений аналіз існуючої успішної практики автоматизації сфери HR-менеджменту підприємств дозволив виділити такі її основні напрями: планування персоналу; підбір кадрів; адміністрування персоналу; формування системи матеріальних винагород; розвиток персоналу; комунікативні процеси; робота з позаштатними працівниками; формування соціально-орієнтованих проектів [4, с.107]. Було визначено роль HR-менеджменту у вирішенні завдань цифрової трансформації, яка полягає в наступному: відповідальність за власну трансформацію з використанням автоматизації та діджиталізації, що базується на Big Data; управління HR-брендом, володіння широким набором інструментів HR-аналітики; HR у тісній співпраці з IT-відділом керує цифровою трансформацією самої організації для підтримки екосистеми цифрової еволюції; створює віртуальний контент, проводить онлайн управління співробітниками за допомогою штучного інтелекту; постійно розвиває цифрові навички, пов'язані з освоєнням інноваційних технологій у підборі персоналу [6, с.52]. Визначено основні цифрові компетентності, які повинні бути сформовані в управлінців, а саме: інноваційне мислення, користування соціальними мережами, здійснення аналізу даних, інформаційне забезпечення та комп'ютерна грамотність [5, с. 213]. Розглянуто процеси трансформації функцій управління персоналом з використанням Digital-технологій. Визначено перелік основних функцій HR та встановлено відповідні для їх реалізації Digital-технології [3]. Встановлено переваги та недоліки у застосуванні Smart-working (розумна робота) – підходу до організації праці, який базується на гнучкості, автономії та використанні сучасних технологій на підприємстві. Систематизовано основні складові забезпечення управління персоналом підприємства в умовах цифрової економіки [2, с. 273].

Таким чином, в роботі розглянуто існуючі сучасні альтернативи розуміння поняття «управління персоналом» в межах процесного, функціонального,

ситуаційного та системного підходів. Здійснено аналіз та систематизацію сучасних викликів у сфері управління персоналом та сформовано типову компонентну структуру їх складових-компонентів, що дозволяє сформувати стратегічний план розвитку системи управління персоналом підприємства. Визначено основні тенденції й напрями цифровізації у сфері управління персоналом сучасних вітчизняних підприємств.

Ключові слова: підприємство, персонал, управління персоналом, виклики, тенденції, аналіз, цифровізація.

Список використаних джерел

1. Алькема В. Г., Скиба В. М. Теоретичні засади формування системи управління персоналом сучасного підприємства. *Актуальні питання економічних наук*, 2025. № 8, <https://doi.org/10.5281/zenodo.14955853>
2. Власенко Т.А. Управління персоналом підприємства в умовах цифрової економіки: чинники ефективності та особливості забезпечення. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Том 9. №3. С. 270-274
3. Збрицька Т., Сорока О. Управління персоналом в епоху цифрової економіки. *Економіка та суспільство*, 2021. Випуск 31. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-20>
4. Каницур І. Г., Кононова О. Є., Хмарська І. А. Управління персоналом в умовах цифрової економіки. *Економіка та держава*, 2022. № 2. С. 103-108 <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2022.2.103>
5. Літерович О.В. Карий О.І. Роль цифрових компетенцій у процесі управління персоналом підприємств. *Вісник НУ «Львівська політехніка»*. Серія «Проблеми економіки та управління», 2024. Vol.8, No. 2, с. 209-217
6. Славкова О. П. Розвиток технологій управління персоналом в умовах цифрової економіки. *Інтелект XXI*. No 1. 2024 С. 49–54. <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2024-1.7>