

DOI 10.31558/2307-2318.2023.2.17

УДК 330.88

JEL J 44

Алярова А.,

аспірантка,

Донецький національний університет імені Василя Стуса

<https://orcid.org/0000-0003-2353-9167>

aliarova.a@donnu.edu.ua

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ПРОЄКТУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

В статті обґрунтовано концептуальні засади проектування технологій менеджменту персоналу в умовах діджиталізації. Надано тлумачення сутності процесу проектування HR-технологій, визначено фактори, які на нього впливають та принципи, яких варто дотримуватись задля досягнення очікуваних результатів. Обґрунтовано, що проектуванню технологій має передувати визначення векторів трансформації HR-технологій, яке може здійснюватися, зокрема на основі опитувань персоналу. Наведено результати опитувань працівників IT-компаній щодо оцінки їх задоволення чинними технологіями менеджменту персоналу. Запропоновано логіко-структурну схему концептуальних засад трансформації технологій менеджменту персоналу в умовах діджиталізації ринку праці, одним з етапів якої є проектування HR-технологій.

Ключові слова: менеджмент персоналу, технології менеджменту персоналу, діджиталізація, проектування, цифровий менеджмент персоналу

Рис. – 5, Літ. – 5

Alyarova A.,

postgraduate,

Vasyl' Stus Donetsk National University

<https://orcid.org/0000-0003-2353-9167>

aliarova.a@donnu.edu.ua

CONCEPTUAL PRINCIPLES OF DESIGNING PERSONNEL MANAGEMENT TECHNOLOGIES IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

The article substantiates the conceptual principles of designing personnel management technologies in the conditions of digitalization. An interpretation of the essence of the HR technology design process is given, the factors affecting it and the principles that should be followed in order to achieve the expected results are defined. It is justified that the design of technologies should be preceded by the definition of HR technologies transformation vectors. They can be carried out, in particular, on the basis of personnel surveys. The results of surveys of employees of IT companies regarding the assessment of their satisfaction with current personnel management technologies are presented. A logical-structural scheme of the conceptual foundations of the development of personnel management technologies in the conditions of digitalization of the labor market is proposed. It's proved that one of the stages of transformationis of HR technologies is the design.

Keywords: personnel management, personnel management technologies, digitization, design, digital personnel management

Fig. – 5, Ref. – 5

Постановка проблеми. Діджиталізація економіки наразі є важливим чинником, що впливає на різні сфери економічних, трудових, соціальних відносин, а також підходи до управління соціально-економічними системами. Останніми роками масштаби та інтенсивність діджиталізації в суспільстві та бізнесі стрімко зростають. В умовах воєнного стану в Україні, попри різного роду технічні та технологічні обмеження (блекаути, обмежений доступ до швидкісного Інтернет-зв'язку та подекуди повна відсутність доступу до мережі Інтернет, пошкодження відповідної інфраструктури тощо) роль діджиталізації та сфера її проникнення зростають, оскільки саме цифрові інструменти та віртуалізація відносин в таких умовах дозволяють підтримувати діяльність та всілякі види активності за умов коли безпосередні комунікації є не можливими, а використання традиційних форм ведення бізнесу, зайнятості ускладнюються ризиками воєнного часу. Сфера менеджменту не є виключенням, й поширення дистанційної (віддаленої) зайнятості вимагає відповідного переходу до цифрового менеджменту персоналу й проектування відповідних технологій менеджменту персоналу. В сучасних умовах ці процеси відбуваються з неоднаковою інтенсивністю в різних видах економічної діяльності, не всі компанії демонструють готовність до переходу на цифрові технології в управлінні в цілому, й в менеджменті персоналу, зокрема. Таким чином, набуває актуальності дослідження питань трансформації технологій менеджменту персоналу в умовах діджиталізації та обґрунтування підходів до їх проектування. Це обумовлює проблематику даного дослідження й постановку його цілі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика вивчення особливостей менеджменту персоналу в умовах діджиталізації активно досліджується вітчизняними та зарубіжними науковцями. Так, колективом дослідників з Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана (Кравчук О.І., Варіс І.О., Заривних К.В.) визначено ключові тенденції та фактори, що активізують та формують особливості цифрової трансформації менеджменту персоналу, її переваги для HR та бізнесу, а також виявлено викликів та бар'єрів для менеджменту персоналу під час цифрової трансформації під час пандемії COVID-19 [3]. В іншій роботі цих науковців за співаторства з Є.Паращук визначено сучасні способи цифровізації бізнес-процесів менеджменту персоналу за допомогою HRM-систем, ідентифіковано їх функціонал та можливості [1]. Науковці Смолинець І.Б. та Г.Я.Левків на основі аналізу сучасних підходів до управління персоналом обґрунтували необхідність впровадження інноваційних методів розвитку персоналу в умовах діджиталізації [4]. Чупріна М.О., Жалдак Г.П. в своєму дослідженні визначили особливостей HR-менеджменту в умовах діджиталізації бізнес [5].

Формулювання цілей статті. Метою даного дослідження є обґрунтування концептуальних засад проектування технологій менеджменту персоналу в умовах діджиталізації.

Виклад основного матеріалу. Перехід до цифрової економіки є новим етапом розвитку менеджменту персоналу та виводить роботу служби персоналу на новий рівень менеджменту, де мають бути імплементовані цифрові інструменти відповідно до особливостей розвитку зовнішнього та внутрішнього середовища реалізації функції менеджменту персоналу [2,3]. Такий перехід має для компанії та самих працівників багато різних вигід. Цифрова трансформація HR-процесів через соціальні, мобільні, аналітичні та хмарні технології дозволяє скоротити обсяг паперових носіїв інформації та документування, підвищити реактивність процедур та операцій з менеджменту персоналу, зменшити їх трудомісткість, зробити всю HR-діяльність більш мобільною та оптимізованою. Завдяки цьому можливе досягнення не тільки покращення залученості та утримання працівників, а також помітне збільшення успіху підприємства шляхом постійної трансформації, що є важливим для бізнесу в цілому [1].

При проектуванні технологій менеджменту персоналу в умовах діджиталізації варто розуміти, що на ефективність функціонування HRM-систем впливають такі фактори, як: висока ступень децентралізації усіх видів ресурсів, зокрема інформаційних; віддалена робота виконавців робіт; несумісність програмного забезпечення із організації даних, обробки і передачі інформації.

Вважаємо, що під час проектування технологій менеджменту персоналу надзвичайно важливим є застосування суб'єктно-суб'єктного підходу, тобто врахування не тільки викликів зовнішнього середовища, стратегії компанії, традицій менеджменту, сучасних трендів в управлінні персоналом, а й врахування думки самих працівників компанії та їх оцінок щодо дієвості тих, чи інших технологій HR-менеджменту, значущості для них окремих інструментів менеджменту персоналу.

Задля з'ясування думки працівників щодо їхнього ставлення до технологій менеджменту персоналу, які застосовуються в компанії було розроблено авторський соціологічний інструментарій, а саме анкету з оцінки рівня задоволеності технологіями менеджменту персоналу в компанії. Анкета містить 19 запитань різних типів, що стосуються як загального рівня задоволеності роботою в компанії (яка в тому числі може сприйматись як один з індикаторів задоволеності працівника системою й технологіями менеджменту персоналу), так й задоволеності окремими видами технологій HR-менеджменту. Крім того, цілий блок питань в анкеті стосується з'ясуванню впливу воєнного стану на сферу менеджменту персоналу та виявленню пропозицій працівників щодо удосконалення технологій менеджменту персоналу. Апробація даного інструментарію проведена на прикладі українських ІТ-компаній, які наразі в умовах війни, демонструють доволі високий рівень стійкості порівняно з іншими видами економічної діяльності, є потужним джерелом валютних надходжень в країні та застосовують прогресивні гнучкі підходи до управління, в тому числі – управління персоналом. Проаналізуємо більш детально основні результати опитування, що отримані в період з лютого по травень 2023 р.

До соціологічної оцінки рівня задоволеності технологіями менеджменту персоналу в компанії долучились працівники ІТ-компаній з різних регіонів України (Вінниця, Київ, Одеса, Черкаси, Львів, а також є ті, хто працює в українських компаніях закордоном). Переважна більшість респондентів працюють в компанії 1-3 роки (близька 40%) і тільки чверть опитаних зазначили, що працюють в цій компанії менше 1 року. Це дає підстави говорити, про достатній рівень обізнаності працівників в особливостях технологій менеджменту персоналу та сформованість думок щодо їх ефективності та дієвості. Професійне та посадове представництво респондентів охоплює різні рівні та професійні групи, зокрема менеджмент, HR-фахівців, розробників ПЗ та інші групи фахівців ІТ-компаній. Більшість респондентів (57,6%) представляють доволі великі ІТ-компанії (з персоналом понад 100 осіб), що дозволяє отримати більш детальну інформацію про технології менеджменту персоналу.

Оскільки набір технологій, що використовуються для управління персоналом має залежати від технологій управління персоналом, було з'ясовано у якому форматі наразі працюють компанії та отримано такі відповіді: змішаний – 63,6% респондентів; офлайн – 15,2%; віддалений – 18,2%. Частина респондентів зазначили, що режим роботи залежить від безпекової ситуації в регіоні.

Під час опитування встановлено позитивний факт (рис.1-а), що переважна більшість працівників задоволені роботою в компанії (42,9% респондентів) та технологіями менеджменту персоналу в цілому (53,9%). При цьому, майже 87% респондентів зазначили, що готові рекомендувати свою компанію друзям, рідним, знайомим для працевлаштування за рівнем якості та ефективності технологій менеджменту персоналу (рис.1-б).



Рисунок 1-а - Відповіді респондентів на запитання «Наскільки Ви задоволені роботою в компанії в цілому?»



Рисунок 1-б - Відповіді респондентів на запитання «На скільки Ви задоволені системою та технологіями менеджменту персоналу, які застосовуються в компанії?»

Рисунок 1 - Задоволеність працівників ІТ-компаній роботою в компанії, системою й технологіями менеджменту персоналу (за результатами опитування працівників, % від загальної кількості респондентів)

Найбільш поширеними серед респондентів є думки про те, що позитивний вплив технологій менеджменту персоналу проявляється в такому:

комфортні умови зайнятості – 64,5% респондентів;

належна увага, яка приділяється питанням менеджменту персоналу – 58,1% респондентів;

добре спілкування з колегами – 54,8 респондентів.

В той же час, яскраво вираженим негативним моментом є відсутність чітко визначених кар'єрних перспектив працівників, відсутність чіткого плану розвитку (про це зазначили майже 62% працівників ІТ-компаній). Ще близька чверть опитаних висловились про такі фактори: несприятливий моральний клімат та конфлікти, формальний характер навчання та його хаотичність, обмеженість програми пільг та їх непрозорий розподіл, недостатня увага питанням менеджменту персоналу в компанії.

В ході опитування респондентам було запропоновано оцінити за 5-ти бальною шкалою рівень задоволеності основними групами технологій менеджменту персоналу (5 - задоволений повністю, 1 – абсолютно не задоволений): технології адаптації персоналу (А); технології розвитку персоналу (В); технології оцінки персоналу (С); технології мотивації персоналу (D); технології організації діяльності персоналу та управління робочим часом (Е); технології підтримки командного духу (F). Відповіді респондентів на запитання щодо задоволеності окремими групами технологій менеджменту персоналу (рис.2) демонструє в цілому доволі збалансовану ситуацію.

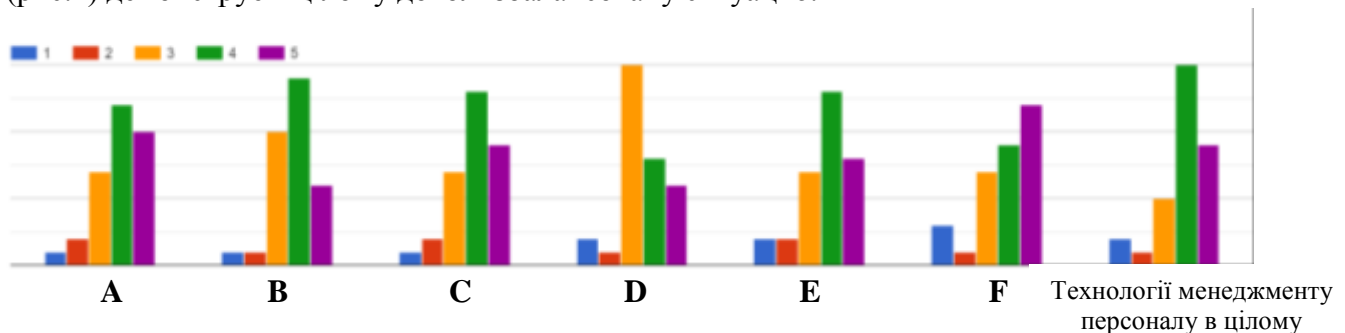


Рисунок 2 - Відповіді респондентів на запитання «Оцініть за 5-ти бальною шкалою рівень Вашої задоволеності технологіями менеджменту персоналу (5 - задоволений повністю, 1 – абсолютно не задоволений)», частота вибору респондентів

При цьому найвищу кількість «полярних оцінок» (1 та 5 балів) виставлено технологіям підтримки командного духу, а найменша кількість високих оцінок (5 балів) спостерігається відносно технологій мотивації персоналу. Щодо загальної оцінки задоволеності технологіями менеджменту персоналу в цілому, то майже 75% залучених до опитування працівників ІТ-компаній продемонстрували високий рівень задоволення, проставивши оцінки в 4 або 5 балів. Лише 5% надали відповідь «повністю незадоволений».

В контексті теми дослідження під час опитування було з'ясовано вплив діджиталізації на технології менеджменту персоналу компанії (рис.3). Отже, виявлено доволі високий рівень діджиталізації практично за всіма групами технологій менеджменту персоналу, крім технологій підтримки командного духу, що є цілком логічним, оскільки ці технології є більш ефективними безпосередньо в «очному» використанні.

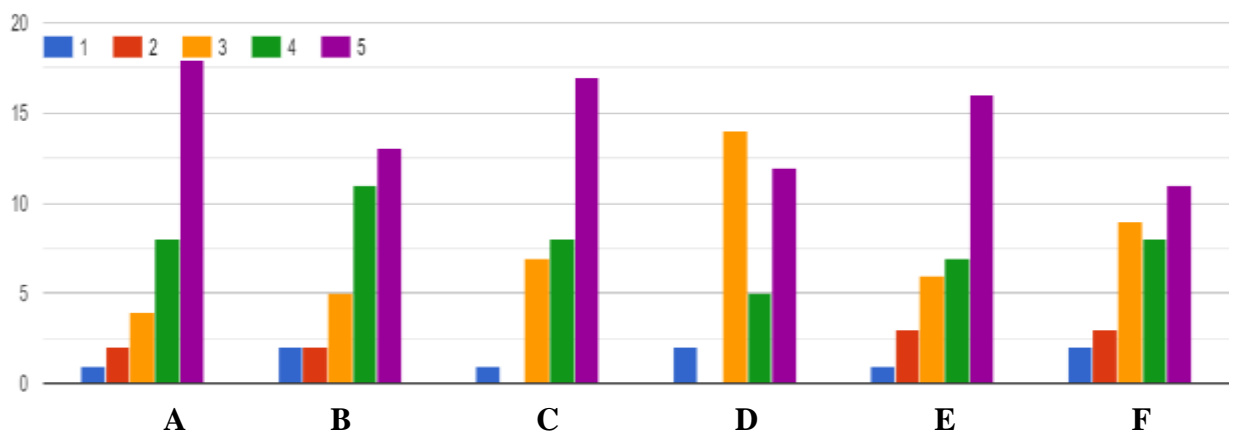


Рисунок 3 - Оцінка за 5-ти бальною шкалою рівня цифровізації технологій менеджменту персоналу в компанії (5 – всі HR технології застосовуються виключно в цифровому форматі, 1 – цифровий формат абсолютно не використовується), за результатами опитування працівників

Відповіді респондентів на запитання «Чи використовується штучний інтелект під час проектування та застосування технологій менеджменту персоналу у Вашій компанії?» розподілились наступним чином:

- так – 12,8% респондентів;
- ні – 56,4% респондентів;
- складно сказати – 30,8% респондентів.

При цьому, безпосереднє спілкування з HR-фахівцями ІТ-компаній показало, що фактично технології штучного інтелекту (ШІ) набагато ширше використовуються в компаніях, ніж це показали результати опитування. Така ситуація є наслідком недостатньої поінформованості персоналу, що вимагає проведення з працівниками додаткової інформаційно-роз'яснювальної роботи, щодо застосованих технологій менеджменту персоналу та можливостей ШІ.

Тим працівникам які на дане питання відповіли стверджувально, було запропоновано уточнити для чого саме використовується ШІ і системі менеджменту компанії та отримано такі коментарі: в трекінгу робочого часу й при проходженні академій перебуваючи на випробувальному терміні, при описі процесів та політик, як основа спеціалізація компанії в розробці рішень.

Окремий блок питань в анкеті було присвячено питанням впливу воєнного стану на систему та технології менеджменту персоналу ІТ-компаній. Зокрема, на запитання «Які

зміни відбулись в технологіях менеджменту персоналу, що застосовуються в компанії з введенням воєнного стану в Україні?» отримано такий розподіл відповідей (у респондентів була можливість обрати декілька варіантів):

суттєвих змін не відбулося – 43,6% респондентів;

більшість технологій менеджменту персоналу стали використовуватись в цифровому форматі -28,2% респондентів;

змінилися пріоритети в системі менеджменту персоналу – 20,5% респондентів;

скоротилось фінансове забезпечення технологій менеджменту персоналу – 15,4% респондентів;

окремі технології менеджменту персоналу компанії втратили актуальність – 10,3% респондентів.

Таким чином, ці результати можуть бути інтерпретовані як готовність ІТ-компаній працювати в нових умовах, приймаючи виклики воєнного стану, а також як підтвердження гнучкості інструментів менеджменту персоналу в компаніях досліджуваної сфери діяльності.

На думку респондентів, основним пріоритетом менеджменту персоналу в умовах війни має бути психологічна підтримка персоналу (рис.4), а працівники найбільш всього потребують гарантій зайнятості (про це висловились майже 65% респондентів).

В ході опитування було з'ясовано думки працівників щодо напрямів тих трансформацій, які б дозволили удосконалити технології менеджменту персоналу в компанії та сприяли б зростанню рівня задоволеності персоналу ними.

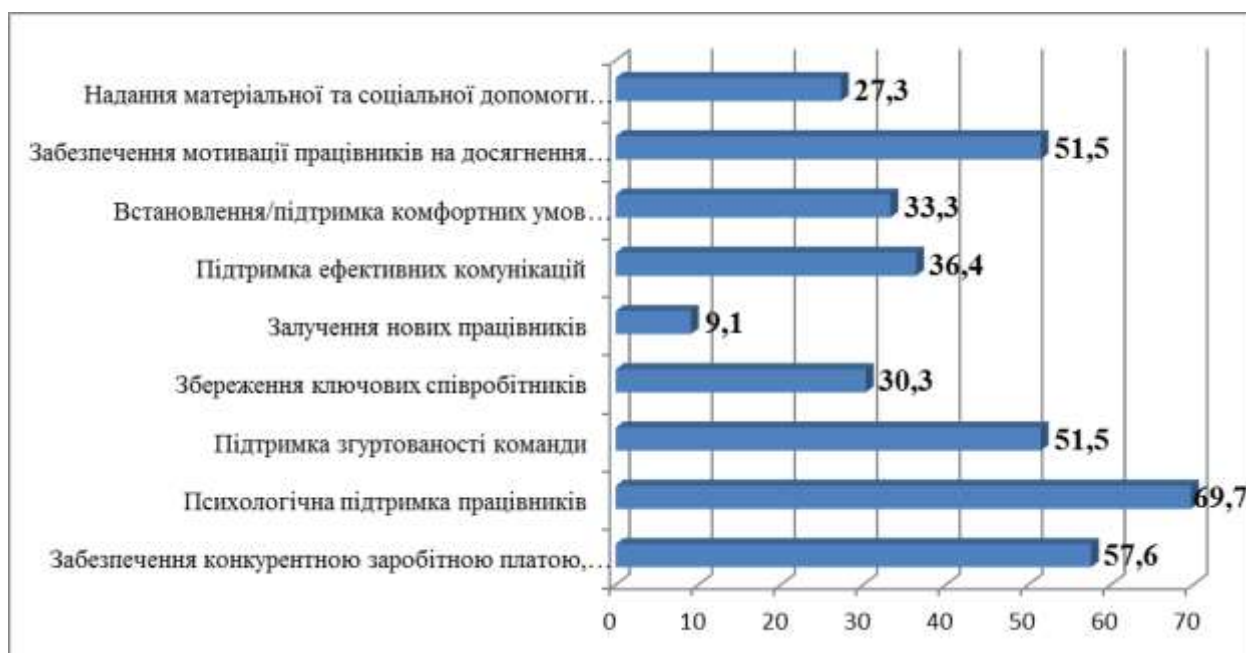


Рисунок 4 – Розподіл відповідей респондентів на запитання «Які пріоритети, на Вашу думку, повинні підтримувати технології менеджменту персоналу компанії в умовах війни на індивідуальному рівні?», % до загальної кількості відповідей

Опрацювання відповідей респондентів на це відкрите питання дозволило виділити такі укрупнені змістовні напрями розвитку технологій менеджменту персоналу в ІТ-компанія, що були б очікуваними та затребуваними серед працівників:

1) психологічна підтримка та проведення тимбіддінгів (як в довоєнний час);

2) провадження тренінгових програм і й зокрема для працівників всіх категорій (не лише менеджменту);

- 3) цифровізація технологій менеджменту персоналу та впровадження ШІ;
- 4) запровадження регулярних опитувань.

Отже, ці напрями мають бути враховані на етапі трансформації системи та технологій менеджменту персоналу в компаніях та під час проєктування нових технологій управління. При цьому слід зазначити, що другий, третій та четвертий з перелічених напрямів в умовах діджиталізації безпосередньо можуть реалізовуватись у цифровій формі, що спростить їх адміністрування, дозволить скоротити витрати часу на отримання відповідних результатів та підвищити ефективність застосування технологій розвитку персоналу, його оцінювання, а також технологій організації діяльності персоналу та управління робочим часом.

В ході дослідження нами розроблено концептуальні засади трансформації технологій менеджменту персоналу в умовах діджиталізації ринку праці, що ґрунтуються на логіко-змістовній схемі трансформації технологій менеджменту персоналу в умовах діджиталізації ринку праці та визначенні векторів трансформацій технологій менеджменту персоналу в умовах воєнного стану. Запропонована логіко-структурна схема концептуальних засад розвитку технологій менеджменту персоналу в умовах діджиталізації ринку праці представлена на рис.5. Вона орієнтована на досягнення актуальних для сучасних компаній цілей (підтримка корпоративної стратегії, підтримка функціональної ефективності, підтримка персональної мотивованості) саме через трансформацію технологій менеджменту персоналу та їх діджиталізацію.

При цьому, особливу роль відіграє саме етап проєктування технологій менеджменту персоналу, оскільки від якості його реалізації залежатиме не тільки ефективність цих технологій, а й загальні результати діяльності компанії та рівень задоволеності персоналу. Вважаємо, що проєктування технологій менеджменту персоналу має здійснюватись на принципах науковості, холістичності, реальності, інклюзії, системності, сталості. Як видно з рис.5, проєктування технологій фактично є центральною ланкою процесу їх трансформації в умовах діджиталізації. Для її вдалої реалізації варто уникати хаотичності та спонтанності, авторитарність керівника варто замінювати залученістю всього колективу в їх проєктування. Крім того, при проєктуванні технологій менеджменту персоналу в сучасних умовах варто розуміти, що з еволюцією цифрових технологій розвиваються і ризики, пов'язані з ними. Для компаній важливо оцінити не лише можливість втілення, а й те, як це сприймуть співробітники, які працюють всередині компанії. Оскільки вони формують найцінніше джерело – людський капітал для подальшого розвитку та процвітання [4].

Висновки. Проєктування технологій менеджменту персоналу в умовах діджиталізації слід розглядати як цілеспрямований і узгоджений зі стратегією компанії процес відбору та поєднання інструментів, методів та способів управління персоналом, що можуть бути використані у цифровій формі задля забезпечення ефективності та якості не тільки управлінського рішення в сфері менеджменту персоналу, а й управлінської діяльності в компанії взагалі. Проєктування нових технологій менеджменту персоналу є важливим кроком їх трансформації, що дозволить здійснювати управління талантами в умовах діджиталізації ринку праці. Перспективи подальших досліджень за зазначеною тематикою вбачаються у напрацюванні детального алгоритму проєктування технологій менеджменту персоналу в умовах діджиталізації економіки та ринку праці, а також обґрунтуванні пріоритетних напрямів трансформації HR-технологій.

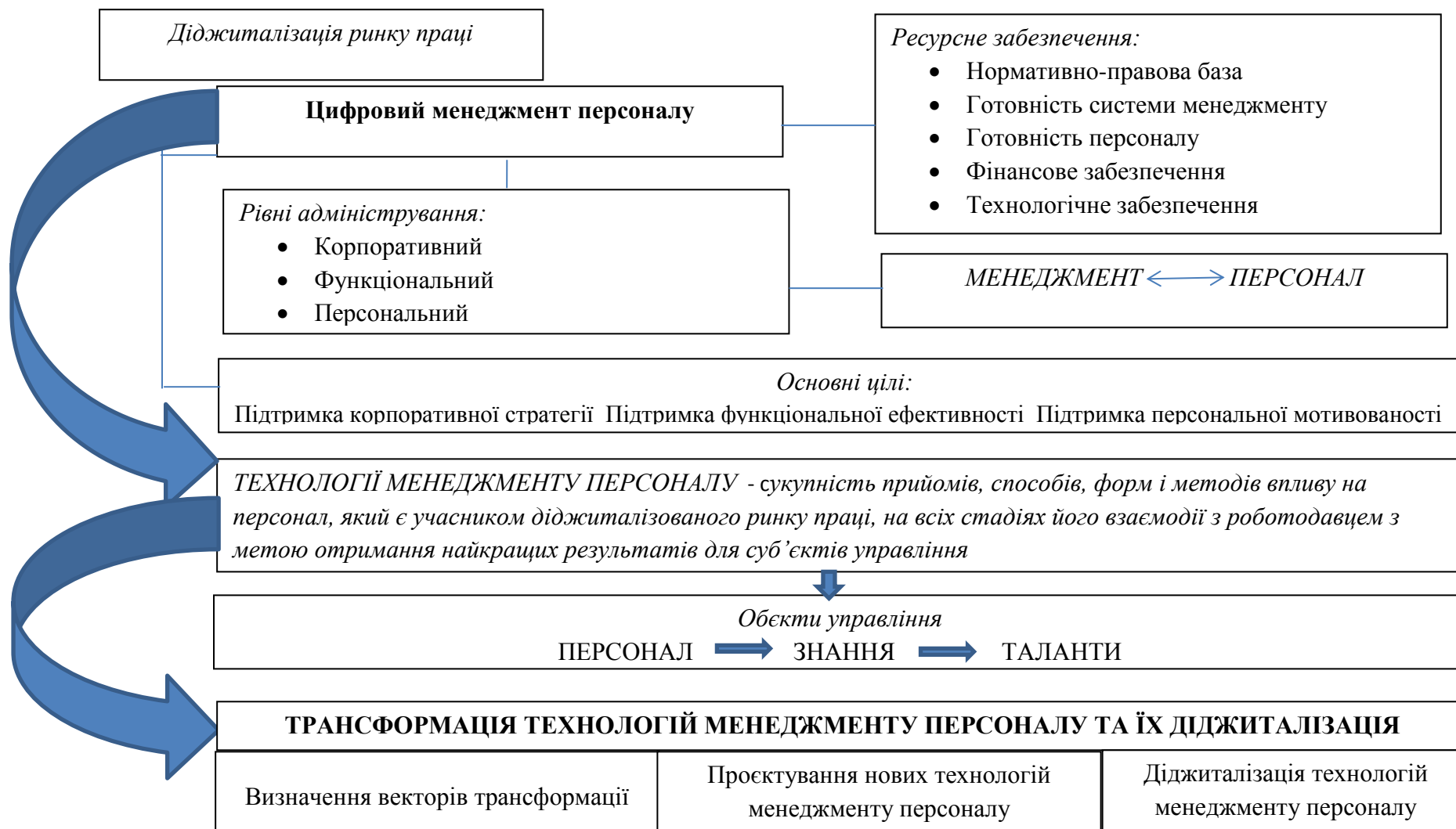


Рисунок 5 - Логіко-структурна схема концептуальних засад розвитку технологій менеджменту персоналу в умовах діджиталізації ринку праці

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Варіс І., Кравчук О., Парашук Є. Цифровізація бізнес-процесів менеджменту персоналу: можливості HRM-систем. *Галицький економічний вісник*, № 1 (74), 2022. https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2022.01
2. Кобеля З. І., Тодорюк С. І. Діджиталізація HR: майбутнє кадрового адміністрування. *БІЗНЕСІНФОРМ*, № 1, 2022. С. 397-402.
3. Кравчук О.І., Варіс І.О., Заривних К.В. Цифрові технології менеджменту персоналу: тенденції та виклики в умовах пандемії COVID-19. *Економіка і суспільство*. Випуск 26, 2021. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-73>
4. Смолинець І. Б., Левків Г. Я. Управління персоналом в умовах діджиталізації. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*, серія «Економічна», 2021, випуск 101. С. 94-100. <https://doi.org/10.26565/2311-2379-2021-101-09>.
5. Чупріна М. О., Жалдак Г. П. Особливості HR-менеджменту в умовах діджиталізації бізнесу. *Сучасні підходи до управління підприємством*. № 5, 2020. <http://spu.fmm.kpi.ua/article/view/204745>

REFERENCES

1. Varis I., Kravchuk O., Parashchuk Ye. Tsyfrovizatsiia biznes-protsesiv menedzhmentu personalu: mozhlyvosti HRM-system. *Halytskyi ekonomichnyi visnyk*, № 1 (74), 2022. https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2022.01
2. Kobelia Z. I., Todoriuk S. I. Dydzhitalizatsiia HR: maibutnie kadrovoho administruvannia. *BIZNESINFORM*, № 1, 2022. S. 397-402.
3. Kravchuk O.I., Varis I.O., Zaryvnykh K.V. Tsyfrovi tekhnolohii menedzhmentu personalu: tendentsii ta vyklyky v umovakh pandemii COVID-19. *Ekonomika i suspilstvo*. Vypusk 26, 2021. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-73>
4. Smolynets I. B., Levkiv H. Ya. Upravlinnia personalom v umovakh didzhitalizatsii. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V.N. Karazina*, seriia «Ekonomichna», 2021, vypusk 101. S. 94-100. <https://doi.org/10.26565/2311-2379-2021-101-09>.
5. Chuprina M. O., Zhaldak H. P. Osoblyvosti HR-menedzhmentu v umovakh didzhitalizatsii biznesu. *Suchasni pidkhody do upravlinnia pidpriemstvom*. № 5, 2020. <http://spu.fmm.kpi.ua/article/view/204745>