

5. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Управління персоналом та інтелектуальними ресурсами як інструмент стратегічного розвитку суб'єктів підприємництва. Організаційно-економічні аспекти розвитку підприємницьких структур в Україні та світі: колективна монографія: за заг. ред. Т.В. Гринько. Дніпро: Біла К.О., 2022. С. 11-68.

Д-р екон. наук Гринько Т. В., Лихачевська А. Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

Цифровізація – один з найбільших і глобальних процесів сучасності, який торкнувся всіх сфер суспільного життя і визначив стратегії розвитку кожної сфери суспільної діяльності. У широкому сенсі діджиталізація – це процес поступової відмови від аналогових технологій на користь цифрових [6]. Тенденції цифрового конструювання світу визначають формування нового соціального типу суспільства – цифрового суспільства.

Інтенсифікація використання інформаційно-телекомунікаційних технологій призводить до зміни встановлених стандартів взаємодії людей і соціальних практик, трансформації побудови соціальних зв'язків [1]. Поступове формування цифрового суспільства змінює принципи тимчасовості світу і визначається поняттям «суперпов'язаності» [10]. Технологічна інфраструктура фактично формує новий соціальний світ, визначає нерозривний зв'язок між Інтернетом, цифровими засобами масової інформації та техно-соціальним життям [2]. Австралійський вчений, соціолог Ніл Селвін виділяє наступні ключові аспекти цифрового суспільства: мережі, алгоритми, платформи і великі дані [7].

Управління персоналом – один з напрямків соціальних відносин між людьми, також піддається регулярній трансформації і своєчасно інтегрує нові технології в оптимізацію людських ресурсів [12]. При цьому формування нового цифрового середовища передбачає як зміну формату робочого процесу,

так і нові стандарти комунікації між співробітниками. Крім того, дослідники відзначають інтеграцію регулярного віддаленого підвищення кваліфікації в робочий процес як один з аспектів нового «корпоративного цифрового суспільства» [9].

У нових умовах змінюється і технологія управління персоналом, яку ми розглядаємо як методологію взаємодії керівника з персоналом компанії. Нова кадрова політика спрямована на регулювання кількісного та якісного складу персоналу відповідно до стратегічних цілей компанії. Цифрове суспільство також трансформувало ситуацію з оцінкою компетентності співробітників і відрізняється принципово новими вимогами до професійних і особистісних якостей персоналу. Розвиток людських ресурсів стало спрямоване на адаптацію до ведення професійної діяльності в нових умовах інформаційного середовища [11]. Як закономірний наслідок – необхідність інформатизації цих процесів і технологій підготовки.

Управління персоналом в контексті розвитку цифрового суспільства включає в себе три глобальних напрямки діяльності:

- 1) стратегічне управління;
- 2) оперативне управління;
- 3) забезпечення управління.

Таким чином, цифровізація управління передбачає інтеграцію нових технологічних стандартів у цих трьох аспектах. Сучасні підходи до організації політики управління персоналом включають в себе прогнозування і планування, а також підбір і розвиток персоналу. Не менш актуальним є питання мотиваційної підтримки та стимулювання трудової діяльності. Управління трудовими відносинами також означає підвищення рівня умов праці та формування широкої соціально-інформаційної структури взаємодії між співробітниками всередині колективу.

Підвищення якості управління персоналом передбачає зміну поточного навантаження, зміна функціональних обов'язків співробітників і керівника, регулярну і детальну діагностику поточного стану. Саме сучасні методи та інструменти нового цифрового суспільства дають можливість оперативного аналізу та ефективного прийняття рішень. Слід зазначити, що ефективність управлінських рішень включає в себе оптимізацію матеріальних ресурсів, що виділяються на розвиток підприємства [8].

Інтелектуалізація та інформатизація виробництва визначає нові стандарти вирішення завдань аналізу та регулювання групових і міжособистісних відносин, усунення конфліктів і зниження колективного рівня стресу в компаніях. Цифровий інструментарій також сприяє здійсненню соціально-психологічної діагностики колективу та управління мотивацією праці з урахуванням професійних особливостей та соціально-психологічної адаптації працівників. Такі модифікації вимагають повної реорганізації всієї існуючої системи управління [4].

Вирішення завдань соціальної діджиталізації компанії визначає актуальність використання спеціального програмного забезпечення. На сьогоднішній день в цифровому суспільстві виділяють наступні найбільш актуальні технології управління персоналом.

1. Бенчмаркінг, як техніка управління, являє собою набір прийомів, спрямованих на вивчення досвіду конкурентів і застосування кращих практик у вашій компанії. Основною метою бенчмаркінгу є підвищення продуктивності шляхом відповідного запозичення та адаптації найкращих процесів і технологій.

2. Зарплатна аналітика, як сукупність принципів розумової діяльності, спрямованих на вивчення даних про продуктивність персоналу за різними критеріями, а також створення єдиної бази для прийняття оптимальних управлінських рішень.

3. Дистанційна додаткова освіта (підвищення кваліфікації, корпоративне навчання тощо). Цей метод дозволяє співробітникам компанії отримати нові компетенції на власному робочому місці і з мінімальними витратами.

4. Статистика по вакансіях. Створення «hh.index» багато в чому сприяло діджиталізації багатьох аналітичних процесів в компанії. У той же час такі можливості змінюють тип і характер соціальної взаємодії між роботодавцем і здобувачем. Якщо раніше конкретний здобувач надавав власні дані без можливості оцінити подальші перспективи співпраці із відповідною компанією, то на даний момент пошук роботи стає більш соціально рівноправним процесом.

5. HR-скоринг. Дана цифрова технологія полягає в створенні систем показників з набором атрибутів і відповідних вагових коефіцієнтів, представлених у вигляді балів. Таким чином, визначається загальний бал претендента і приймається рішення про співпрацю між ним і роботодавцем. Іншими словами, це віртуальний ранжування кандидатів за критеріями, визначеними менеджером [5]. Згаданий прийом дозволяє відповідному керівнику формувати кадровий потенціал своєї компанії ще на етапі планування.

Ще одним популярним напрямком управління персоналом в рамках цифрового суспільства є платформування, яке має на увазі інтеграцію можливостей цифрових платформ в різні сфери корпоративної діяльності [13]. Інституційні механізми сучасних платформ створюють відкриту інфраструктуру, яка дозволяє керівництву компанії і співробітникам самостійно визначати правила роботи.

Основним завданням платформи є забезпечення ефективної інституційної комунікації і таким чином сприяння створенню певної корпоративної цінності конкретної компанії всіма суб'єктами професійної діяльності. При цьому менеджер отримує можливість контролювати таку важливу форму соціальної взаємодії.

У цьому контексті платформа являє собою специфічну архітектуру, запрограмовану адміністратором [3]. Таким чином, неминучість тотальної діджиталізації в питанні управління персоналом здається абсолютно очевидною. У зв'язку з формуванням нових тенденцій в цифровому суспільстві необхідно принципово інноваційне соціологічне розуміння управління в сучасних компаніях.

Список використаних джерел:

1. Housley, W. (2021). *Society in the digital age*. SAGE Publications Ltd, <https://doi.org/10.4135/9781526486295>.
2. Edwards, A., Housley, W., Williams, M., Sloan, L. and Williams, M., 2013. Digital social research, social media and the sociological imagination: Surrogacy, augmentation and re-orientation. *International Journal of Social Research Methodology*, 16(3), pp. 245-260. <https://doi.org/10.1080/13645579.2013.774185>
3. Housley, W., Webb, H., Edwards, A., Procter, R. and Jirotko, M., 2017a. Digitizing Sacks? Approaching social media as data. *Qualitative Research*, 17(6), pp. 627-644. <https://doi.org/10.1177/1468794117715063>
4. Knox, J., Williamson, B. and Bayne, S., 2020. Machine behaviourism: Future visions of 'learnification' and 'datafication' across humans and digital technologies. *Learning, Media and Technology*, 45(1), pp. 31-45. <https://doi.org/10.1080/17439884.2019.1623251>
5. Malytz, V.V., & Tarasenko, Y.V. (2018). Assessment of staff: modern methods and tools for its implementation. *Economy and Society*, 19. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-19-73>.
6. Прохоренко Т.Г. Професійна мобільність як фактор професійної успішності. «Вісник НЮУ імені Ярослава Мудрого». Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія. 201). № 4 (35). С. 167-174. <https://doi.org/10.21564/2075-7190.35.119654>.
7. Grimshaw, M. (2017). Digital society and capitalism. *Palgrave Communications*, 3(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-017-0020-5>.
8. Katzenbach, C., & Bächle, T.C. (2019). Defining concepts of the digital society. *Internet Policy Review*, 8(4). <https://doi.org/10.14763/2019.4.1430>
9. Rogiers, P., Viaene, S., & Leysen, J. (2020). The digital future of internal staffing: A vision for transformational electronic human resource management. *Intelligent Systems in Accounting, Finance and Management*, 27(4), 182-196. Portico. <https://doi.org/10.1002/isaf.1481>
10. Fell, E. (2019). Search Engine Society (Digital Media and Society). *European Journal of Communication*, 34(5), 564-566. <https://doi.org/10.1177/0267323119873740>
11. Гринько Т.В., Єрмакова Г.В. Сутність інноваційної активності підприємства та її оцінка. Бізнес Інформ. 2011. №11 (406). С. 62-64.
12. Гринько Т.В., Настиченко Ю.В. Теоретичні засади стратегічного управління людським капіталом підприємства. *Економічний простір*. 2021. № 176. С. 53-58. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/176-8>
13. Grynko, T., Shevchenko, T., Pavlov, R., Shevchenko, V., & Pawliszczy, D. (2020). The impact of collaboration strategy in the field of innovation on the effectiveness of organizational structure of healthcare institutions. *Knowledge and Performance Management*, 4(1), 37-51. [https://doi.org/10.21511/kpm.04\(1\).2020.04](https://doi.org/10.21511/kpm.04(1).2020.04)