

Гльїна О.В., асистент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Загородня К., здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ЦИФРОВІЗАЦІЯ HR-ПРОЦЕСІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

Після 24 лютого 2022 року підприємства зазнали серйозних змін у потребах персоналу: безпека та здоров'я працівників стали першочерговими. Коли життя під загрозою, робота відходить на другий план. Лише після стабілізації ситуації люди почали повертатися до своїх обов'язків, оскільки робота допомагає відволіктися від постійних переживань. Для тих, хто працює в безпечному середовищі, стабільність стає найважливішою. Якщо раніше пріоритетним був кар'єрний ріст, то зараз головним досягненням є робота, що задовольняє фінансові потреби.

Цифровізація HR-процесів стає критичною під час війни для забезпечення безперебійної роботи бізнесу та збереження людського потенціалу. Війна створила такі проблеми для компаній, як дистанційна робота, мобільність співробітників і необхідність швидко приймати рішення під час відбору працівників. Цифрові HR-платформи автоматизують такі рутинні завдання, як підбір персоналу, керування документами, перевірка ефективності та навчання. Це допомагає заощадити час і ресурси та зменшити ризик помилок.

Активний розвиток HR стимулює швидкий прогрес технологій, їх вдосконалення та розширення функціоналу. Поступове та ретельно продумане впровадження цифрових рішень у сфері HR дозволяє компаніям отримати наступні переваги:

- перенесення акценту з автоматизації на продуктивність (вибір HR-рішень, які підвищують ефективність команди та покращують внутрішню комунікацію);
- оптимізація командної роботи за допомогою хмарних сервісів (нова структура кадрів охоплює «сервіси для працівників», такі як чат-боти);
- постійний моніторинг продуктивності (нові інструменти дозволяють отримувати актуальну інформацію про співробітників в режимі реального часу);
- зворотній зв'язок, залученість та аналітика (динамічні форми зворотного зв'язку дозволяють компаніям швидко отримувати відповіді від співробітників і автоматично відстежувати ситуації та надавати пропозиції щодо покращень);
- нові підходи до корпоративного навчання (сучасні інтерактивні платформи, мікронавчання, штучний інтелект і системи на основі VR дають свободу розвиватися, у зручний час);
- інноваційний підбір персоналу з акцентом на масштабні кампанії для залучення кращих талантів;
- благополуччя як показник успіху (підтримка здорового способу життя працівників, забезпечення їх психічного здоров'я та продуктивності стає все більш важливим);
- людиноцентричний аналіз (дані про співробітників так само цінні, як і дані про клієнтів);
- «розумне» самообслуговування (завдяки розвитку штучного інтелекту співробітники можуть самостійно користуватися HR-послугами, такими як запит на відпустки, без необхідності звертатися до відділу кадрів);
- HR як рушій інновацій (фахівці з персоналу стають генераторами ідей і виступають замовниками, а не пасивно чекають нових розробок).

Адаптація інструментів під кризові ситуації є важливою. Цифрові системи управління персоналом можуть включати в себе можливість відстежувати місцезнаходження співробітників, відстежувати їхній фізичний та емоційний стан, а також для оперативної комунікації.

Оскільки військові конфлікти збільшують ризик кіберзагроз, безпека даних у процесі цифровізації є головним пріоритетом. Підприємства повинні впроваджувати надійні системи захисту інформації та використовувати зашифровані канали передачі даних. Цифрові рішення також забезпечують аналітику, щоб допомогти компаніям краще зрозуміти динаміку команди, виявити проблеми та швидко реагувати.

Однак процес цифровізації вимагає гнучкості та адаптованості до воєнних умов. Щоб створити гарну робочу атмосферу, потрібно враховувати не тільки технічні моменти, але й емоційний стан співробітників. Менеджери повинні не тільки керувати собою, але й підтримувати свої команди. Від них очікують лідерства та рішучості, а їхні дії є прикладом для інших. Під час кризи менеджери повинні проаналізувати ситуацію, прийняти рішення та зайняти позицію. Позиція дозволяє діяти. Вчинки говорять більше, ніж слова.

Тому, цифровізація HR-процесів під час війни є не лише засобом підтримки ефективності бізнесу, а й інструментом збереження людського капіталу у важкі часи.

Література:

1. Балановська Т.І., Михайліченко М.В., Троян А.В. Сучасні технології управління персоналом: навч. посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020
2. HR-менеджмент : навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська ; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. - Кропивницький : ЦНТУ, 2022, 278 с.
3. Management.com.ua. Олександр Синько. Бути менеджером в умовах війни. URL: <https://www.management.com.ua/hrm/hrm360.html>

Заярнюк О.В.

кандидат економічних наук, доцент

Сторожук О.А.

магістр, група МЕ-23М

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ІНТЕГРАЦІЯ НОВІТНІХ НАВИЧОК ПЕРСОНАЛУ У БІЗНЕС-ПРОЦЕСИ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

До кола безпрецедентних потрясінь, викликаних військовими діями в Україні, без сумніву входить необхідність відновлення інфраструктури та економіки, що вимагає нових, сучасних навичок персоналу підприємств, які функціонують у різних секторах: харчовій промисловості, будівництві, ІТ, енергетиці. Сучасний бізнес постійно змінюється через швидкий технологічний прогрес, а умовою сталого розвитку є впровадження інноваційних рішень і цифрових технологій, що вимагає від працівників нових знань і вмінь, зокрема в галузі автоматизації, цифрової трансформації, медіаграмотності та екологічних практик [1].

Впровадження принципів сталого розвитку в управління соціально-економічними системами, зокрема у сфері підприємств харчової промисловості, є важливим кроком до забезпечення стійкого економічного, екологічного та соціального розвитку. Використання енергоефективних технологій та відновлюваних джерел енергії (сонячні панелі) важливо для скорочення викидів парникових газів і зменшення енергетичних витрат. Впровадження систем збору, сортування та переробки виробничих і харчових відходів сприяє досягненню мети щодо зменшення екологічного навантаження. Перехід на екологічно безпечні упаковки (наприклад, біорозкладні матеріали) зменшує забруднення довкілля, а створення замкнених систем водопостачання знижує шкідливий вплив на водні екосистеми.

Управління ресурсним потенціалом для сталого розвитку підприємства передбачає його трансформацію таким чином, щоб вона була заснована на навичках. Це комплексний процес, що включає зміну мислення, узгодженість HR-менеджменту і бізнес-стратегій та орієнтацію на розвиток працівників як центрального ресурсу (табл. 1) [4].