

Фоменко Н. А.

аспірант

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

м. Умань, Україна

ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сучасний етап розвитку економіки характеризується стрімкими процесами цифровізації, що змінюють зміст і логіку управління людськими ресурсами. Цифрова трансформація створює нові вимоги до працівників, актуалізуючи потребу у гнучкому, висококваліфікованому кадровому потенціалі, здатному швидко адаптуватися до технологічних змін і безперервно розвиватися. Однак у більшості підприємств системи управління персоналом досі орієнтовані переважно на підтримку кваліфікації, а не на розвиток компетентностей, релевантних потребам організації. Це породжує суперечності між стратегічними цілями організацій і фактичними можливостями кадрового забезпечення.

Наукові дослідження [1] підтвердили, що компетентнісний підхід став фундаментом ефективного управління персоналом, адже саме компетентності – знання, навички та поведінкові характеристики – є носіями цінності кадрового потенціалу. В умовах цифрової економіки ключового значення набувають цифрові компетентності – володіння інформаційними технологіями, аналітичними інструментами, критичним мисленням, комунікаційними навичками, а також здатністю до навчання.

Компетентнісний підхід у поєднанні з ресурсно-орієнтованим підходом дає можливість розглядати інвестиції у розвиток компетентностей як інвестиції у стратегічні ресурси, що забезпечують довгострокову конкурентну перевагу організації. Як підкреслюють Б. Герхарт та Дж. Фенг [2], стратегічне управління людським капіталом має бути спрямоване не лише на оптимізацію поточних процесів, а й на нарощування потенціалу інноваційного зростання.

Дослідження стану ринку праці України за 2019–2024 рр. засвідчує, що воєнні події, міграційні процеси та цифровізація значно вплинули на структуру зайнятості. Рівень безробіття у 2022 р. сягнув 23,2 %, однак у 2023–2024 рр. спостерігалось поступове відновлення ринку праці. При цьому “дефіцит кваліфікованих кадрів оцінюється на рівні близько 30 %” [3], що підтверджує актуальність розроблення ефективних механізмів розвитку кадрового потенціалу. Високий рівень формальної освіти не гарантує наявності практичних компетентностей, що вимагає переорієнтації освітніх програм та розвитку корпоративного навчання.

Під впливом цифровізації змінюються не тільки вимоги до компетентностей працівників, а й інструментарій управління ними. Все більшого поширення набувають HRM-платформи, системи управління навчанням (LMS, LXP), ERP-системи, аналітика персоналу (People Analytics), які дозволяють автоматизувати рутинні процеси та забезпечують аналітичну підтримку прийняття управлінських рішень. Як зазначають С. Юн, С. Хан та Ч. Чае [4], використання аналітики персоналу перетворює управління з інтуїтивного на доказове, що підвищує якість і швидкість ухвалення рішень щодо розвитку компетентностей працівників.

В основі механізму управління розвитком кадрового потенціалу (рис. 1) повинні знаходитися три взаємопов’язані підсистеми:

1. Інформаційно-аналітична – забезпечує збір і систематизацію даних про компетентності працівників, результати навчання, показники продуктивності;
2. Організаційно-управлінська – відповідає за стратегічне планування розвитку персоналу, визначення ключових компетентностей і формування індивідуальних траєкторій розвитку;
3. Цифрово-технологічна – інтегрує сучасні цифрові інструменти управління талантами, навчанням і аналітикою даних.

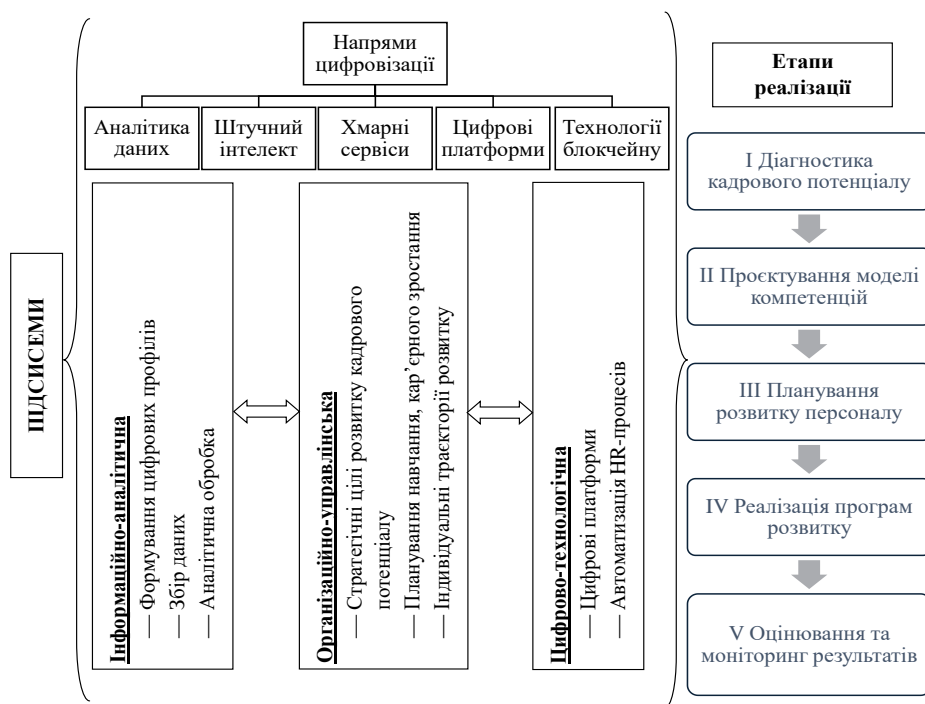


Рис. 1. Структурно-логічна модель управління розвитком кадрового потенціалу в умовах цифрової трансформації

Механізм реалізується послідовно через етапи діагностики кадрового потенціалу, проектування моделей компетентностей, планування розвитку персоналу, реалізації програм навчання та моніторингу результатів. Зокрема, діагностика здійснюється з використанням онлайн-тестів та аналітики персоналу, проектування компетентностей – на основі рамок SHL, ESCO, DigComp, а оцінювання результатів – через ВІ-аналітику та КРІ-дашборди.

Упровадження механізму управління розвитком кадрового потенціалу передбачає створення цифрової екосистеми професійного навчання, впровадження систем мікронавчання, цифрових сертифікатів та партнерств між бізнесом і закладами освіти. Це забезпечує формування культури безперервного навчання, підвищення гнучкості персоналу й інноваційної спроможності організацій.

Підсумовуючи можна стверджувати, що ефективне управління розвитком кадрового потенціалу є ключовим фактором конкурентоспроможності підприємств у цифровій економіці. Інтеграція компетентнісного підходу з цифровими технологіями управління персоналом формує основу для побудови гнучкої, адаптивної системи розвитку людського капіталу. Перспективними напрямками подальших досліджень є формування індикаторів вимірювання цифрових компетентностей, оцінка ефективності аналітики персоналу та аналіз впливу цифровізації на продуктивність праці.

Література:

1. Spencer L. M., Spencer S. M. Competence at work: models for superior performance. Wiley India Pvt. Limited. 2008. 384 p.
2. Gerhart B., Feng J. The resource-based view of the firm, human resources, and human capital: progress and prospects. *Journal of Management*. 2021. Vol. 47. Iss. 7. P. 1796-1819. URL: <https://doi.org/10.1177/0149206320978799>.
3. Дефіцит кадрів, високі зарплатні очікування та мобілізація – ключові тенденції ринку праці у 2024 році. Європейська бізнес асоціація. 2024. URL: <https://eba.com.ua/defitsyt-kadriv-vysoki-zarplatni-ochikuvannya-ta-mobilizatsiya-klyuchovi-tendentsiyi-rynku-pratsi-u-2024-rotsi/>
4. Yoon S. W., Han S., Chae C. People analytics and human resource development – research landscape and future needs based on bibliometrics and scoping review. *Human Resource Development Review*. 2024. Vol. 23(1). P. 30-57. URL: <https://doi.org/10.1177/15344843231209362>