

Тимошенко В.О., бакалавр
Київський національний
університет технологій та дизайну
Кирилко Н.М., ст. викл.
Київський національний
університет технологій та дизайну

РОЛЬ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ В ЗАКОНОМІРНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Управління персоналом є однією з найбільш важливих часин життєдіяльності підприємства, здатної багаторазово підвищити його ефективність.

Система управління персоналом забезпечує безперервне вдосконалювання методів роботи з кадрами й використанням досягнень вітчизняної й закордонної науки, найкращого виробничого досвіду. [1, с. 267]

Закономірності управління персоналом відображають об'єктивно існуючі, систематично повторювані, істотні взаємозв'язки між різними елементами і явищами в процесі управління підприємством.

До найважливіших закономірностей управління персоналом відносяться такі закономірності: синергії, інформованості та впорядкованості, розвитку, композиції.

Закономірність синергії виражається в прирості енергії організації, що перевищує силу індивідуальних зусиль членів даної організації.

Закономірність інформованості і впорядкованості полягає в тому, що будь-яка соціальна система управління може існувати тільки за умови інформаційного забезпечення. У сучасному суспільстві рівень розвитку держави визначається не тільки економічними і природними ресурсами, але і станом інформаційного забезпечення

Закономірність розвитку полягає в тому, що соціальна система управління здатна до розвитку, тобто організація змінюється в часі. [2]

Єдність системи управління виробництвом, що означає стійкість внутрішніх зв'язків при змінах зовнішнього середовища.

В практиці управління персоналом необхідна єдність: принципів управління для усіх ланок і ступенів управління; основних функцій управління персоналом, яка міститься в повноті управлінської діяльності; методів управління, які використовуються при вирішенні різних проблем розвитку виробництва; процесу управління, який відображає його безперервність та ритмічність, узгодженість всіх операцій, стадій, етапів; системи управління, яка проявляється в єдиних вимогах до керівників та інших працівників апарату управління.

На даному етапі розвитку, трудові ресурси по всьому світу все більше й більше звертаються до сучасних та цифрових технологій, де управління персоналом не стало винятком і тим самим відбувається процес цифровізації.

В управлінні персоналом цифровізація – в першу чергу організація зручною цифрового середовища для співробітників підприємства. Наприклад, співробітник може планувати відпустку і відрядження в віртуальному «особистому кабінеті». При цьому йому не потрібно витрачати час на пошук зразків заяв – вся інформація вже представлена. За допомогою ІТ-рішень можна створити систему електронного навчання, де кожен працівник може вибрати для себе набір курсів підвищення кваліфікації.

Завдяки цифровізації управління персоналом процес постановки завдань і оцінки їх виконання стає автоматизованим, прозорим, централізованим, ефективним на підприємстві. Можна відстежувати, як розвивається той чи інший співробітник з моменту його прийняття на посаду. Раніше доводилося заповнювати і сканувати подібні документи в ручному режимі, а зараз цей процес повністю автоматизований. Це зводить ризик помилок до мінімуму і скорочує час на обробку інформації про персонал. Більш того, аналіз даних про співробітників дозволяє оцінити ефективність окремих департаментів підприємства.

Слід зазначити, що *цифрова економіка* – це комунікаційне середовище економічної діяльності в мережі Інтернет, результат трансформаційних ефектів

нових технологій загального призначення в сфері інформації, комунікації та нанотехнологій. Цифрова економіка заснована на широкому і масовому використанні автоматичних та технологічних систем, приладів і устаткування з використанням обчислювально-керуючих блоків і пристроїв, здатних функціонувати без участі трудових ресурсів.

Управління персоналом – функціональна сфера, в якій сучасні підприємства впроваджують різноманітні інструменти Digital HR, зокрема, постійний моніторинг умов праці, аналізу продуктивності та мотивації тощо. В сфері управління HR відбувається постійне підвищення кваліфікації персоналу, його додаткове навчання за рахунок цифровізації, яка дозволяє постійно оновлювати та удосконалювати всю систему регламентуючих документів і впроваджувати сучасні системи контролю та моніторингу. Найбільш важливими стають такі характеристики персоналу як імпровізація, творчість, креативність [3, с. 209].

Отже, можна зробити висновок, що закономірності управління мають об'єктивний характер і реалізуються в процесі управлінської діяльності персоналу підприємства. А в сучасному світі основні принципи функціонування цифрової платформи дозволяють створювати відкриті електронні системи зі значною кількістю користувачів. Напрямки цифрової трансформації полягають у своєчасності, доступності, якості та персоналізації.

Література

1. Бондаренко Н.В., Пантелєєв М.С. Формування сучасних систем управління персоналом підприємства. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/15847/1/DOMIN2020_P194-197.pdf.

2. Закономірності управління персоналом. *Короткий курс лекцій з дисципліни "Управління персоналом"* / [б. а.]. URL: https://studme.com.ua/193908259947/menedzhment/zakonomernosti_upravleniya_personalom.htm.

3. Касич А.О. Розвиток сучасного менеджменту в умовах цифрової економіки. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/12919/1/SDRBP2019_P207-210.pdf.