

# ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ HRM-ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННЯ ЦИФРОВИМИ ТРАНСФОРМАЦІЯМИ ЕКОНОМІКИ

Тетяна КУЧМІЙОВА<sup>1</sup>, канд. екон. наук

<sup>1</sup>Миколаївський національний аграрний університет (Україна)

**Ключові слова:** HRM-технологій, цифрова трансформація, цифровізація, цифрові технології

## Вступ

Сучасний бізнес-світ, сьогодні, переживає значні зміни через швидкі технологічні і соціальні трансформації. Впровадження інноваційних підходів HRM-технологій в управління цифровими трансформаціями економіки є надзвичайно актуальною темою в сучасному бізнесі і управлінні. HRM-технології стають невід'ємною частиною сучасного бізнесу, допомагаючи підприємствам адаптуватися до швидкозмінних умов і забезпечувати ефективне управління персоналом. Невід'ємна увага до цих технологій і їхній постійний розвиток допоможуть організаціям залишатися конкурентоздатними в епоху цифрової трансформації.

## Мета роботи

Мета впровадження інноваційних HRM-технологій в управління цифровими трансформаціями економіки полягає в забезпеченні компаніям конкурентних переваг у швидкорозвиваючому бізнес-середовищі та в оптимізації управління людськими ресурсами для досягнення стратегічних цілей.

## Виклад основного матеріалу дослідження

Впровадження інноваційних підходів у управлінні людськими ресурсами (HRM) стає необхідністю для успішного розвитку організацій у сучасному цифровому світі. Це може бути вирішальним фактором, який дозволяє компаніям адаптуватися до швидкозмінного бізнес-середовища та використовувати нові технології для досягнення конкурентної переваги.

За оцінками експертів Всесвітнього економічного форуму, через швидкий розвиток цифрової трансформації та поєднання цифрових технологій з робочою силою, більше ніж третина навичок, які мають цінність на ринку праці сьогодні, піддаються змінам у найближчі роки. Фахівці у сфері управління людськими ресурсами вважають концентрацію на майбутньому одним із ключових факторів успішного управління персоналом.

HR може допомогти скоротити розрив між технологіями, людьми, бізнесом, суспільством і державними органами. HR-менеджмент має особливу роль: по-перше, він може допомогти керівникам і організаціям адаптуватися до нових технологій; по-друге, сприяти співробітникам у використанні нових робочих моделей і плануванні кар'єри та по-третє, сприяти компаніям у пристосуванні до змін у суспільстві, регулюванні і державній політиці. Проте це не обмежується лише підвищенням рівня навчання та розвитку працівників. Компанії повинні більше уваги приділяти розробці стратегій кар'єрного росту, збільшенню внутрішньої і зовнішньої мобільності персоналу, створенню організаційних екосистем і мереж, які здатні допомогти співробітникам і організаціям отримати "другий шанс" [1].

У сучасній економіці організаціям необхідно розглядати професійний розвиток співробітників більш широко, ніж просто навички і кар'єрні досягнення. Додатково важливо впроваджувати програми, спрямовані на розвиток лідерських навичок, а також вирішувати питання, пов'язані з трансформацією, культурною різноманітністю і новими технологіями. Це можна зробити, використовуючи інноваційні методи навчання та збагачуючи досвід співробітників.

Виділимо аспекти для впровадження інноваційних HRM-технологій в управління цифровими трансформаціями економіки в цілому, до них належать:

1. Аналіз потреб. Першим кроком є ретельний аналіз потреб компанії у талановитих співробітниках, зокрема тих, які володіють цифровими навичками. Це дозволить підібрати потрібні кадри і зрозуміти, які навички є ключовими для успішної цифрової трансформації.

2. Розвиток стратегії HRM. На основі аналізу потреб слід розробити стратегію управління людськими ресурсами, яка включає в себе план набору персоналу, розвиток сучасних методів оцінки та розвитку співробітників.

3. Цифрові інструменти управління HR. Важливо використовувати цифрові інструменти для автоматизації багатьох HR-процесів, таких як рекрутинг, оцінка працівників, навчання та розвиток, а також аналіз даних про співробітників.

4. Ефективність комунікації. Завдяки цифровим технологіям можливо покращити комунікацію всередині організації та створити платформи для спільної роботи та обміну інформацією між різними відділами.

5. Аналіз даних та прогнозування. Використання аналітичних інструментів та штучного інтелекту допомагає спрогнозувати потреби у кадрах, виявити тенденції та розвивати стратегії на майбутнє.

6. Навчання та розвиток. Забезпечення можливостей для навчання та розвитку персоналу у сфері цифрових технологій є ключовим аспектом успішної трансформації. Це може включати в себе онлайн-курси, тренінги та стажування.

7. Залучення талановитих кадрів. Для забезпечення успіху у цифровому середовищі важливо привертати та утримувати в організації талановитих фахівців з цифровими навичками.

8. Оцінка результатів. Важливо регулярно оцінювати ефективність впроваджених HRM-технологій та вносити корективи в стратегію, якщо це необхідно.

Загалом, розглянуті аспекти становлять фундаментальну основу для реалізації успішної цифрової трансформації в економіці. Їхнє поєднання допомагає компаніям створити ефективну інфраструктуру управління людськими ресурсами, яка відповідає викликам і можливостям цифрової епохи.

### **Висновки**

Впровадження інноваційних HRM-технологій допомагає організаціям забезпечити згуртований та компетентний персонал, який готовий працювати в цифровому середовищі. Це створює конкурентну перевагу, дозволяє підтримувати високу продуктивність та швидше адаптуватися до змін в бізнес-середовищі.

Крім того, інноваційні HRM-технології допомагають зекономити час і ресурси, автоматизуючи багато рутинних процесів, що раніше вимагали б великих зусиль від HR-відділу.

Важливо враховувати, що інноваційні HRM-технології не є самоціллю, але є інструментом для досягнення стратегічних цілей організації в умовах цифрової трансформації.

Правильна інтеграція цих технологій в управління людськими ресурсами може допомогти організації ефективно адаптуватися до нових реалій і забезпечити стійкий успіх у сучасному світі бізнесу.

### **Список літератури**

1. Гуцуляк Н. П. Розвиток hrм-технологій в новій економіці: дис. доктор філософії : 05.051. Вінниця, 2021. 297 с.

2. Кучмійова Т. С. (2023). Діджиталізація бізнес-процесів в умовах трансформаційних перетворень. *Інвестиції: практика та досвід*, 10, 77–80. <https://www.nayka.com.ua/index.php/investplan/article/view/1513/1523>