

УДК 331.5

JEL Classification: J24, O33

DOI: <https://doi.org/10.64076/eecsr250622.05>

Нестеренко О. О.,
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,
Національний транспортний
університет, м. Київ
Науковий керівник:
Спіцина А. Є.,
канд. пед. наук, доцент,
професор кафедри економіки,
Національний транспортний
університет, м. Київ

ТРЕНДИ ЗАСТОСУВАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Структурні зрушення, що відбуваються в сучасній економіці, мають певні закономірності: збільшення частки високотехнологічного виробництва, телекомунікацій, фінансових та бізнес-послуг; поява нових технологічних процесів; використання нових технологій, нових видів сировини та виробництво нових видів продукції; зменшення частки виробничого сектору та зростання сектору послуг; деконцентрація промислового виробництва; зрушення в його галузевій структурі. Саме вони формують стратегічні сектори національних економік на сучасному етапі розвитку, а також є основними причинами глобальних змін у структурі зайнятості на ринку праці.

Сучасний світ переживає масштабні трансформації, зумовлені глобалізацією та економічною інтеграцією, впровадження нових технологій у всі сфери життя людини. Зокрема, впровадження штучного інтелекту у трудові процеси та багато інших цифрових інновацій створили передумови для зміни видів та форм зайнятості, принципів та практик використання найманої праці, формування нових ринків праці, економіки спільного споживання, а також посилили проблеми управління людськими ресурсами.

Інформатизація та інтелектуалізація економіки вимагають високоосвічених, висококваліфікованих працівників, що володіють високим комунікативним потенціалом, здатних продукувати нові знання, ідеї, методи, здатних до навчання, наділених критичним мисленням, готових змінюватися, відмовлятися

від стереотипів, наділених такими рисами характеру: наполегливість, відповідальність, дисциплінованість, новаторство, адаптивність, самоконтроль, стійкість до нервово-психічних перевантажень, високий рівень працездатності та життєвої сили.

Інноваційні технології в управлінні людськими ресурсами охоплюють використання передових цифрових інструментів та підходів для вдосконалення управлінських процесів, пов'язаних із управлінням персоналом в організаціях. Основними аспектами інноваційних технологій у HR є впровадження автоматизації, використання аналітики даних, розвиток штучного інтелекту та машинного навчання, впровадження віртуальної реальності та інших сучасних технологій [4].

Війна створює безпрецедентні проблеми для компаній, вимагаючи від менеджерів гнучкості, ефективного використання людських ресурсів та пошуку інноваційних способів мотивації співробітників для підтримки стійкості та конкурентоспроможності бізнесу.

Поширення онлайн-платформ спільного використання не обмежується сферою послуг і залучає все більше бажаючих працівників, але статус цих осіб і самих платформ поки що не регулюється законодавчо належним чином. Це приклади швидких цифрових змін в економіці, які, як і раніше, вимагають правового регулювання соціально-трудових відносин зайнятості.

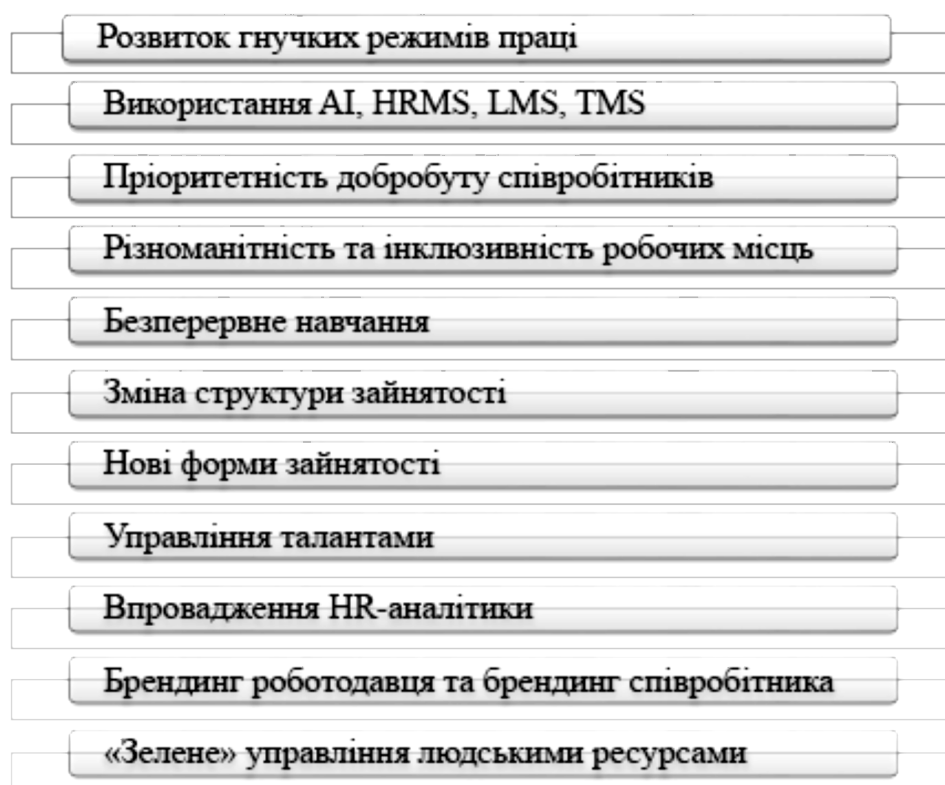


Рис. 1. Тренди застосування людських ресурсів в умовах цифрових трансформацій

Тенденції, що характерні для gig-економіки та економіки спільного споживання (sharing-економіки) ускладнюють процеси управління талантами, адже можливості їхньої самореалізації за таких умов стрімко зростають. Так, одним із трендів використання людських ресурсів нині є паралельна зайнятість, друга кар'єра або "гібридна" кар'єра [2].

У контексті сучасних викликів основними трендами використання людських ресурсів в організаціях є (рис. 1): розвиток гнучких режимів роботи, пріоритет благополуччя співробітників, різноманітність та інклюзивність робочих місць, безперервне навчання, впровадження HR-аналітики, штучного інтелекту, автоматизація рутинних завдань за допомогою систем автоматизованого управління людськими ресурсами та автоматизованих платформ навчання співробітників, розвиток Soft skills працівників тощо.

Так, дані Всесвітнього економічного форуму [3] свідчать про те, що найбільше зростання попиту у 2023-2027 роках спостерігатиметься для таких професій, як оператори сільськогосподарської техніки, водії важких вантажівок та автобусів, викладачі професійно-технічної та вищої освіти, дефектологи, слюсарі та ремонтники машин, фахівці з розвитку бізнесу, робітники каркасного будівництва та суміжних професій, інженери-електрики,

Відбулися революційні зміни дистанційної роботи. Сьогодні компанії використовують гнучкі механізми, включаючи повністю дистанційні та гібридні моделі. Управління талантами, формування та використання корпоративних політик дозволяють HR-фахівцям формувати та впроваджувати нові стратегії управління людськими ресурсами, особливо з поширенням проектних форм зайнятості, фрілансу та цивільно-правових договорів. На думку вчених, дистанційна робота відкриває нові можливості для географічної мобільності та розширює доступ до робочих місць для людей з інвалідністю. Конкуренція на ринку праці також зростає, оскільки компанії мають змогу залучати спеціалістів з різних куточків світу.

Також одним із основних трендів останніх років є досягнення work-life (балансу між роботою та особистим життям). Завдяки впровадженню гнучкої системи роботи, працівники можуть організовувати свій робочий час та місце роботи відповідно до власних обставин та потреб. В результаті працівники стають більш продуктивними та мотивованими; досягається покращений баланс між роботою та особистим життям. Гнучке управління людськими ресурсами надає працівникам можливість продемонструвати свій талант та реалізувати свої результати у вигляді інноваційних ідей. Стратегічним завданням гнучкого управління людськими ресурсами в компаніях є психологічна та антистресова підготовка команди, її комунікабельність та готовність до спільної роботи в надзвичайних, критичних умовах, пов'язаних з підвищеним нервовим та фізичним напруженням.

Розвиток економіки висуває специфічні вимоги до формування людських ресурсів, що визначає не тільки придатність людини до ефективної діяльності в традиційних формах і сферах, критично важливими є здатності до пізнання й творення, пошуку альтернативних варіантів об'єднання ресурсів з метою кращого пристосування до суспільних потреб та генерування нового знання.

Нові підходи до використання людських ресурсів на основі концепції залучення та управління талантами створюють передумови для інклюзивності та різноманітності. Інклюзивність стає мейнстрімом сьогодні не тільки в Україні, де під нею здебільшого розуміють однаковий доступ різних за можливостями груп населення до робочих місць, що особливо помітно в час війни. Світові тренди використання людських ресурсів свідчать про широке впровадження стратегій різноманітності та інклюзії, що зосереджені на демографічній специфіці статево-вікових груп у структурі персоналу, а також на формуванні інклюзивної культури, яка цінує відмінності [3].

Окремим напрямком є необхідність залучення працівників так званого "срібного віку", тобто людей, які вирішили не виходити на пенсію та продовжити своє трудове життя. Створення умов для залучення працівників старшого віку стає вимогою часу, оскільки вікова структура населення не лише в Україні, а й у Європі та більшості економічно розвинених країн світу зміщується в бік збільшення частки людей похилого віку.

Цінність працівників зростає завдяки постійним інвестиціям у їхній розвиток з використанням новітніх навчальних платформ (LMS), платформ управління талантами (TMS), мікронавчання, обміну знаннями між колегами, навчання з використанням віртуальної та доповненої реальності. Таким чином, управління знаннями робочої сили стає пріоритетним у практиці сучасного управління людськими ресурсами. Водночас, якщо донедавна цифрова грамотність вважалася пріоритетом у цих питаннях, то з масовим вступом так званого покоління "зумерів" до структури працюючого населення акцент у навчанні зміщується на розвиток критичного мислення, особистісних комунікативних навичок, адаптивності, креативності та емоційного інтелекту [3].

Основними трендами використання людських ресурсів у контексті цифровізації є: розвиток гнучких графіків роботи, пріоритет добробуту працівників, брендинг роботодавця та працівника, різноманітність та інклюзивність робочих місць, безперервне навчання, впровадження HR-аналітики, штучного інтелекту, автоматизація рутинних завдань з використанням систем автоматизації та навчання співробітників, розвиток

Soft Skills працівників тощо. Зміна структури робочої сили у бік старших вікових груп, прихід покоління "зумерів" зі своїми особливостями та потребами, зміни традиційних форм зайнятості на віддалені контрактні або проектні форми вимагають переосмислення як систем управління людськими ресурсами в усіх сферах, так і системи соціального захисту та правового регулювання соціально-трудових відносин, що виникають у контексті цифровізації.

Впровадження новітніх підходів до управління людськими ресурсами в умовах цифровізації дає змогу підприємствам ефективно конкурувати на ринку праці, залучати та зберігати висококваліфікованих співробітників, що є ключовими для успішного функціонування та розвитку організації.

Список використаних джерел

1. Дяків О. П., Шушпанов Д. Г., Прохоровська С. А, Хлиповка О. Інноваційні підходи до управління талантами в умовах цифрової трансформації. *Вісник економіки*. 2024. № 3. С. 73–95. URL: <https://visnykj.wunu.edu.ua/index.php/visnykj/article/view/1652/1774>.
2. Збрицька Т. П., Сорока О. В. Управління персоналом в епоху цифрової економіки. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 31. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-20>.
3. Tuerah P., Korompis M., Sumilat Gr., Nismawati, Kondoy E. The Influence of Social Change on Human Resource Management Strategies in the Digital Era. *Technium Education and Humanities*. 2024. № 9. P. 36–42. <https://doi.org/10.47577/teh.v9i.12018>.
4. Чорнодід І.С., Василюк Н.М., Федотов О.О. Інноваційні стратегії управління людськими ресурсами в умовах цифровізації. Проблеми сучасних трансформацій. 2024. № 13. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2024-13-04-09/2024-13-04-09>.