

Владислав ПЕТРИЧКА
здобувач вищої освіти I курсу ОС «бакалавр»
спеціальності 141 «Енергетика, електротехніка, електромеханіка»
Науковий керівник: **Ірина МУШЕНИК**
канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри
математики, інформатики та академічного письма
Заклад вищої освіти «Подільський державний університет»,
м. Кам'янець-Подільський

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ БІЗНЕСУ

Швидкий поступ цифрової економіки посилив актуальність зростання продуктивності робочої сили через трансформацію механізмів управління персоналом. Цифрова трансформація HR є зміною функціонування HR через використання даних у всіх сферах: фонд оплати праці, управління ефективністю, навчання та розвиток, прибуток, винагороди, мотивація та рекрутинг. Цифровий HR дозволяє задовольняти потреби нових поколінь в особистому доступі до соціальних мереж, корпоративних ресурсів, активній взаємодії з мультимедіа можливостями, гнучкому навчанні та перекваліфікації, а також створювати та інтегрувати дані про працівників з різноманітних медіа платформ, використовувати штучний інтелект та великі бази даних для управління людськими ресурсами.

Цифровий HR органічно поєднує мобільні додатки, соціальні мережі, хмарні технології, віртуальну реальність, штучний інтелект для створення сприятливих умов покращення роботи працівників, рекрутингу та звільнення персоналу тощо. У нинішньому цифровому світі створені надзвичайні можливості для персоналу у сприянні перетворенню будь-якої організації на цифрову, управляючи талантами, робочими місцями та організаційними стратегіями, що збільшують конкурентні переваги. І якщо керівники HR-відділів організацій готові переосмислити свою ключову роль у сприянні своїм компаніям досягти успіху, компанія має шанс на довгостроковий розвиток у турбулентному світі [2].

Швидкі темпи трансформації технологій XXI століття змінюють поведінку як самих працівників організацій, так і споживачів товарів і послуг, що спричиняє суттєві зміни в операційній діяльності компаній. Зрештою, технологія та практика управління персоналом стають віддзеркаленням нових цифрових можливостей та стратегій управління, переходячи від просто «інструментів, що автоматизують традиційні HR-практики, до платформ та додатків, які покращують життя на робочому місці» [3].

Середовище, на яке справляє вплив HR, складається з лідерів та талантів організації, для яких критично важливим є проектування мережевих команд. Саме цифровізована робоча сила справляє позитивний вплив на майбутні робочі місця через поєднання робототехніки, автоматизації та внеску фрілансерів.

Оновлені практики, підтримувані новим типом менеджерів з новим способом мислення, допомагають зміцнювати та розвивати інноваційні команди. В аспекті можливостей HR забезпечує цифрову трансформацію, пропонуючи технології, здатні контролювати показники робочої сили в реальному часі, впроваджувати інновації та «використовувати зворотний зв'язок з метою прийняття обґрунтованих рішень керівниками».

Цифрова трансформація HR впливає на всі види бізнесу – від найбільших корпорацій до найменших мікро-фірм. Вона включає перехід від давно і традиційно використовуваних ресурсів, інструментів та процесів (наприклад, картотеки та списки контактів) до цифрових засобів збереження інформації. У 2020 р. в світі відбулася масова трансформація HR, адже багато підприємств опанували цифрові рішення, що допомагають їм ефективно працювати віддалено через пандемію COVID-19, ситуація з якою й досі лишається незрозумілою і важко прогнозованою.

Інформаційна технологія є найбільш важливою складовою процесу використання інформаційних ресурсів суспільства. До теперішнього часу вона пройшла кілька еволюційних етапів: «ручна» інформаційна технологія, інструментарій якої складала: перо, чорнильниця, книга; «механічна»

технологія, інструментарій: друкарська машинка, телефон, диктофон; «електрична» технологія, інструментарій: великі ЕОМ і відповідне програмне забезпечення, електричні друкарські машинки, ксерокси, портативні диктофони.; «електронна» технологія, основним інструментарієм якої стають великі ЕОМ і створені на їхній базі автоматизовані системи управління та інформаційно-пошукові системи, оснащені широким спектром базових і спеціалізованих програмних комплексів; «нова» («комп'ютерна») технологія, основним інструментарієм якої є ПК із широким спектром стандартних програмних продуктів різного призначення [1].

Останнім часом в Україні відбуваються якісні зміни у процесах управління на всіх рівнях, які зумовлені інтенсивним упровадженням новітніх інформаційних технологій. Швидке вдосконалення інформатизації, проникнення її в усі сфери життєво важливих інтересів зумовило, крім безперечних переваг, і появу низки стратегічних проблем. Посилюється небезпека несанкціонованого втручання в роботу комп'ютерних, інформаційних і телекомунікаційних систем. Зважаючи на вищезазначене, особливу увагу хотілось би приділити саме програмно-математичному елементу захисту інформаційних систем, як такому, що зазнав найбільших змін одночасно з еволюцією інформаційних технологій.

Список використаних джерел:

1. Бей Г. В., Середа Г. В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*. 2019. №2(34). С.93–101.

2. Мушеник І. М., Чорнобай Л. М. Формування стратегії розвитку підприємства з використанням інструментарію контролінгу в сучасних господарських умовах. *Електронний науково-практичний журнал «Інфраструктура ринку»*. 2021. № 52.

3. Шмідт Е., Коен Дж. Новий цифровий світ. Як технології змінюють державу, бізнес і наше життя. Львів: Літопис, 2015. 368 с.