**СУЧАСНІ ТРЕНДИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В УКРЇНІ**

**CURRENT PERSONNEL MANAGEMENT TRENDS IN UKRAINE**

Науковий керівник: д. е. н., професор кафедри менеджменту

Соколи Іван Іванович

Здобувач бакалавріату Мартинюк Андрій Сергійович

Supervisor: Doctor of Economics, Professor of the Department of Management

Sokolu Ivan Ivanovych

Bachelor Martyniuk Andrii Serhiiovych

**Анотація:** визначено сутність поняття менеджменту персоналу, голові завдання та мету. Розроблення кадрової політики, оцінка впливу внутрішнього та зовнішнього середовища на персонал, ефективний набір персоналу, ефективна комунікація, розвиток та навчання персоналу. Визначено використання HR-Digital, як основи для цифрової інтеграції всіх областей управління персоналом та забезпечення прозорості та послідовності у побудові та вимірюванні процесу управління працівниками. Виявлено основні тенденції в HR, що можна впровадити на підприємстві з допомогою HR-Digital.

**Ключові слова:** менеджмент персоналу, HR, HR-Digital, рекрутинг, автоматизація.

**Annotation:** the essence of the concept of personnel management, the main task and the goal are defined. Development of personnel policy, assessment of the impact of the internal and external environment on personnel, effective recruitment of personnel, effective communication, development and training of personnel. The use of HR-Digital is defined as the basis for the digital integration of all areas of personnel management and ensuring transparency and consistency in the construction and measurement of the employee management process. The main trends in HR, which can be implemented at the enterprise with the help of HR-Digital, have been determined.

**Keywords:** personnel management, HR, HR-Digital, recruiting, automation.

Менеджмент персоналу набуває все більшого значення після російського військового вторгнення в лютому 2022 року. У перші місяці вторгнення багато підприємств по всій Україні були змушені закритись або переїхати з прифронтових територій, що призвело до значних змін в організації роботи персоналу, роботі HR та підходах до управління персоналом.

Новітні тренди в організації роботи та управління працівниками, використання новітніх методів може зменшити вплив війни на персонал і змінити становище компаній. Тому керівники повинні встигати за трендами втілювати їх в своєму підприємстві.

Менеджмент персоналу – це система взаємозалежних організаційних, економічних і соціальних заходів щодо створення умов для нормального функціонування, розвитку та ефективного використання потенціалу персоналу на організаційному рівні [1].

Управління людськими ресурсами є одним з пріоритетних напрямків управлінської діяльності підприємства і безпосередньо визначає рівень ефективності та подальший успішний розвиток підприємства. Управління персоналом охоплює всю сукупність процесів, спрямованих на ефективне управління людськими ресурсами компанії для досягнення бізнес-цілей компанії [2].

Метою менеджменту персоналу є створення умов для якісного трудового життя працівників шляхом забезпечення підвищення ефективності роботи підприємства, організації чи компанії [3].

Основними завданнями менеджменту персоналу є [3]: розроблення кадрової політики підприємства, спираючись на стратегію підприємства; оцінка впливу внутрішнього та зовнішнього середовища на персонал; проводити ефективний набір персоналу; забезпечення ефективної комунікації між відділами компанії та окремими працівниками; забезпечення потреби компанії в робочій силі; розвиток та навчання персоналу.

Одним з трендових напрямків менеджменту персоналу є HR-Digital, що визначається як підхід, заснований на принципах цілісності моделі управління, вимірювання, інтеграції даних, аналізу в реальному часі та технологічної гнучкості у сфері управління персоналом. Метою HR-Digital є цифрова інтеграція всіх областей управління персоналом для забезпечення прозорості та послідовності у побудові та вимірюванні процесу управління працівниками, як іншими активами компанії [4, с.113]. Напрямки HR-Digital наведено в табл. 1.

Таблиця 1. Напрямки HR-Digital

|  |  |
| --- | --- |
| **Напрям** | **Опис** |
| HR-автоматизація | Автоматизація процесу внутрішнього документообігу, рекрутингу, оцінки та атестації працівників, навчання персоналу, впровадження гнучкого графіку роботи, моніторингу HR-бренду компанії та HR-аналітики. |
| HR-аналітика | Використання Big Data і Data mining у сфері управління персоналом та перетворення HR-даних в успішні рішення. |
| HR-маркетинг | Створення і просування привабливого HR-бренду роботодавця, управління внутрішніми та зовнішніми комунікаціями, створення корпоративної культури, проведення HR-дій з контенту. |
| Smart-рекрутинг | Використання чат-ботів, проведення реклами вакансій, використання ШІ для рекрутингу. |
| Електронне навчання | Використання мобільного навчання, впровадження індивідуальних планів розвитку співробітника, оцінювання ефективності навчання використання VR для навчання. |

 *Джерело: [4, с.113]*

Компанії можуть використовувати лише окремі напрями, частину напрямів або всі разом, що залежить від напряму діяльності компанії та потреб, які HR-Digital повинен задовільнити для ефективної роботи підприємства. Є п’ять принципів (рис. 1), які потрібно пройти для впровадження HR-Digital компанію.

1. Максимальна централізація (Ultimate centralization)

2. Максимальна автоматизація (Ultimate automation)

3. Максимальна легкість і фіксована організація (Ultimate lean and flat organization)

4. Максимальна концентрація (Ultimate concentration)

5. Максимальна простота (Ultimate simplicity)

Рисунок 1. Принципи впровадження HR-Digital

*Джерело: [4, с.115].*

Отже, для впровадження HR-Digital потрібно пройти п’ять етапів, що дозволять покращити менеджмент персоналу підприємства. Також варто розглянути тренди, якими дозволить користуватися HR-Digital.

Тренди, для впровадження яких може знадобитися HR-Digital:

Швидкість прийняття рішень. В своїй діяльності HR-менеджер витрачає час, що можна використати для інших задач, на рутинні справи. Тому автоматизація з допомогою HR-Digital може допомогти в швидкості та правильності прийняття рішень, використовуючи нові технології.

Дистанційна робота. Для деяких робітників вже зараз використовується формат віддаленої роботи, за яким працівник працює з дому, використовуючи додатки для зв’язку з керівниками та колегами, та в конкретний день тижня або місяця повинен з’являтися на робочому місці. Це є ефективним для підприємства та працівника, адже зменшує витрати на оренду офісів та витрати працівників на дорогу до роботи.

Автоматизація рекрутенгу. Для рекрутингу можна використовувати чат-боти, що будуть приймати, оброблювати та надавати HR-менеджерам заявки від потенційних працівників. В свою чергу HR, спираючись на інформацію від бота, буде обирати потрібних людей на вільні місця в компанії.

Аналітика даних. Аналітика даних за допомогою штучного інтелекту надає HR-менеджерам інформацію про продуктивність відділу, групи працівників або окремого робітника. Це дозволяє корегувати роботу, прогнозувати та вирішувати проблеми з ефективністю роботи компанії.

Навчання персоналу. Для навчання персоналу вже використовують сучасні технології, що допомагають ефективно навчати персонал. VR є інструментом, що може використовуватися для створення конкретних ситуацій на яких працівники можуть отримати деякий досвід.

Підсумовуючи вищевикладене, можна зазначити, що сьогодні стає дуже популярним штучний інтелект, VR-технології та робота з чат-ботами. Тому підприємствам для своєї роботи потрібно слідувати за трендами та впроваджувати в свою роботу новітні технології. Розвиток менеджменту персоналу з використанням новітніх технологій на підприємствах дозволяє знаходити висококваліфікованих співробітників і створювати умови для їхньої роботи і навчання. Початком таких змін може стати впровадження новітнього менеджменту персоналу, що дозволить зробити ефективним систему управління персоналом. Швидкість прийняття рішень, автоматизація рекрутингу, аналітика даних, навчання персоналу з використанням новітніх технологій – тренди, що вже набувають популярність.

**Список літератури:**

1. Джерелюк Ю. О. Сучасні методи оцінки ефективності менеджменту персоналу на підприємстві. Вісник ХНТУ. 2020. №1(72). С. 31-37.
2. Осадчук О. П. Менеджмент персоналу: переваги та недоліки застосування технологій рекрутингу та аудиту найму персоналу. Економіка та суспільство. 2022. № 42. URL: DOІ: 10.32782/2524-0072/2022-42-77 (дата звернення: 09.05.2024).
3. Менеджмент персоналу: навчальний посібник / Укл. О. В. Безпалько, А. Д. Бергер, Т. М. Березянко, Ю. М. Гринюк, Д. Г. Грищенко, О. І. Драган, А. С. Зєніна-Біліченко, Л. М. Мазник, Л. І. Тертична, О. М. Соломка, О. А. Чигринець; За. заг. ред. О. І. Драган. Київ: МПП «ЛИНО», 2022. 612 с.
4. Волянська-Савчук Л. В. Розвиток трендів використання Digital-технологій в управлінні персоналом. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. 2023. Вип. 68. С. 112-120.