

з приводу формування власного капіталу банку, принципалами-вкладниками банку (юридичні та фізичні особи) з приводу формування позикового капіталу банку, агентами першого рівня (персоналом банку) з приводу забезпечення інтелектуального капіталом та агентами другого рівня (фізичні та юридичні особи-позичальники) щодо розміщення фінансових ресурсів, отриманих від принципалів. Саме ці фінансові відносини зі стейкхолдерами банку є контрольованими його керівництвом та призводять до зростання доданої вартості банківського бізнесу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Андрушків Б. М. Корпоративне управління : навчальний посібник / Б. М. Андрушків, С. П. Черничинець; Міністерство освіти і науки України, Тернопільський національний економічний університет, Тернопільський національний технічний університет імені І. Пулюя. – К. : Кондор, 2011. – 528 с.
2. Бездітний В. Корпоративне управління в банках України. Розгляд нормативного регулювання експертами. / В. Бездітний. // Юридична газета. – 2013. – №49. – С. 12–13.
3. Давиденко Н. М. Оцінювання ефективності корпоративного управління акціонерними товариствами / Н. М. Давиденко / Вісник Львівської комерційної академії – Львів : Видавництво Львівської комерційної академії, 2011. – Вип.35. –С. 108–111.
4. Дослідження змін у корпоративному управлінні банківського сектора України [Електронний ресурс] / Міжнародна фінансова корпорація. – 2007. – 54 с. – Режим доступу : [http://www.ifc.org/ifcext/eca.nsf/AttachmentsByTitle/BankingCG_+Survey2007.pdf/\\$FILE/BankingCG_+Survey2007.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/eca.nsf/AttachmentsByTitle/BankingCG_+Survey2007.pdf/$FILE/BankingCG_+Survey2007.pdf).
5. Коваленко В. В. Стейкхолдери та їх вплив на розвиток банківського бізнесу / В. В. Коваленко, О. С. Сергеева. // Економічний дискурс. Міжнародний науковий журнал.. – 2020. – №2. – С. 75–85. DOI: <https://doi.org/10.36742/2410-0919-2020-2-8>.

Вікторія РУДЕНКО

аспірант кафедри соціальної економіки

Галина НАЗАРОВА

д.е.н., професор,

професор кафедри соціальної економіки

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

м. Харків, Україна

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

В умовах стрімкого технологічного розвитку та постійних змін в бізнес-середовищі, питання ефективного управління персоналом стає вкрай важливим для сучасних підприємств. Цифрова трансформація в управлінні персоналом стає невід'ємною частиною стратегічного розвитку організацій. Метою цього дослідження є розгляд методичного забезпечення та прогнозування в контексті цифрової трансформації у сфері управління персоналом.

Зараз, коли ринки зазнають несподіваних змін, а конкуренція посилюється, необхідність управління персоналом за допомогою цифрових технологій виходить на передній план. Цифрова трансформація у сфері управління персоналом дозволяє підприємствам стати більш гнучкими, адаптивними та ефективними в умовах невизначеності.

Цифрова трансформація в управлінні персоналом включає в себе використання новітніх технологій для автоматизації, оптимізації та поліпшення процесів управління персоналом. Це може включати в себе все, від автоматизації рутинних задач, таких як обробка даних та ведення обліку робочого часу, до використання аналітики великих даних для прогнозування тенденцій та підвищення продуктивності [1].

Важливо зазначити, що успішна цифрова трансформація вимагає стратегічного підходу, який включає в себе планування, впровадження, оцінку та постійне вдосконалення. Крім того, необхідно враховувати можливі виклики, такі як опір змінам, проблеми з безпекою даних та необхідність навчання персоналу новим технологіям [2].

Цифрові технології суттєво трансформують управління персоналом, надаючи нові можливості і вирішуючи традиційні завдання більш ефективно. Цифрові технології дозволяють автоматизувати рутинні завдання, такі як обробка даних, ведення обліку робочого часу та оплати праці. Це вивільняє час кадрових працівників для стратегічних завдань та більш глибокого аналізу. Цифрові технології також можуть полегшити процес навчання та розвитку співробітників, надаючи їм доступ до онлайн-курсів та інших ресурсів. Крім того, вони можуть поліпшити комунікацію та співпрацю в команді, надаючи зручні інструменти для обміну інформацією та спільної роботи. Використання аналітики та великих обсягів даних дозволяє ефективніше прогнозувати та планувати потреби в персоналі. Аналіз великих обсягів даних про працівників дозволяє виявляти тенденції, покращувати процеси підбору та збереження персоналу. Цифрові технології дозволяють впроваджувати онлайн-навчання та тренінги, що сприяє постійному розвитку персоналу, підвищенню кваліфікації та адаптації до нових вимог ринку праці.

Методичне забезпечення в цьому контексті є ключовим, оскільки воно забезпечує правильне впровадження та використання цифрових інструментів в управлінських практиках. Це включає в себе розробку стандартів, процедур та навчання персоналу використовувати нові інструменти ефективно. Методичне забезпечення також допомагає в уникненні можливих проблем та забезпеченні плавного переходу до цифрового середовища без втрати продуктивності.

Таблиця 1- Актуальні методи методичного забезпечення та прогнозування управління персоналом в умовах невизначеності

Метод	Опис	Застосування
Агільний менеджмент	Агільний підхід визначається гнучкістю та здатністю швидко адаптуватися до змін.	В контексті управління персоналом, агільні методи можуть бути використані для гнучкої організації робочих груп, швидкого реагування на зміни в бізнес-середовищі та підтримки інновацій в управлінських практиках.
Інструменти аналітики даних	Використання аналітики даних для прогнозування тенденцій у сфері персоналу та прийняття рішень на основі об'єктивних даних.	Аналітика може допомагати в ідентифікації ключових компетенцій, оцінці ефективності персоналу та прогнозуванні потреб у робочій силі.
Гнучкі моделі управління змінами	Використання гнучких методів для управління процесом змін в організації.	Гнучкість допомагає персоналу легше адаптуватися до змін та взаємодіяти в умовах невизначеності.
Технології штучного інтелекту (AI) в HR	Використання AI для автоматизації процесів управління персоналом, аналізу даних та надання персоналізованих рекомендацій.	Застосування: AI може допомагати у прогнозуванні потреб у персоналі, автоматизації відбору та розвитку персоналу.
Навчання та розвиток у режимі реального часу	Зосередження на постійному навчанні та розвитку персоналу в режимі реального часу.	Регулярні тренування та розвиток можуть допомагати персоналу підтримувати актуальні навички та адаптуватися до нових вимог.

Ці методи можуть стати основою для розробки методичного забезпечення та стратегій управління персоналом в умовах невизначеності, допомагаючи компаніям ефективно реагувати на зміни та досягати успіху в невизначеному бізнес-середовищі.

Актуальні методи методичного забезпечення та прогнозування управління персоналом враховують необхідність максимізації готовності персоналу до умов невизначеності. Цей взаємозв'язок сприяє створенню ефективної стратегії управління персоналом, яка не лише враховує потреби в методичному забезпеченні та прогнозуванні, але й активно сприяє готовності персоналу до умов невизначеності в сучасному бізнес-середовищі.

Максимізація готовності управління персоналом до умов невизначеності включає кілька ключових кроків:

оцінка поточних ресурсів – проведення базової оцінки поточних ресурсів. Необхідно оцінити навички на основі того, чи поточна робоча сила достатньо оснащена, щоб допомогти організації виконувати свої стратегічні пріоритети та працювати на високому рівні [3].

зв'язок між стратегічними пріоритетами та потребами в персоналі – організації повинні чітко встановити зв'язок між своїми стратегічними пріоритетами та потребами в персоналі [3].

інвестування в існуючу робочу силу –перегляд можливостей інвестування в навички існуючої робочої сили, а також залучення та утримання потрібних нових талантів [3].

підвищення кваліфікації працівників – забезпечення того, щоб працівники постійно підвищували кваліфікацію, щоб передбачати нові вимоги та нові ролі [4].

оптимізація ризиків – застосування призми оптимізації ризиків і переосмислення системи управління персоналом таким чином, щоб контролювати ризики та невизначеність [5].

готовність до майбутнього – розширення можливостей, що відповідають майбутнім викликам. Готовність до майбутнього вважається джерелом стійкості в стресовому, постійно мінливому середовищі [4].

Цифрова трансформація в управлінні персоналом, підтримана методичним забезпеченням та прогнозуванням в умовах невизначеності, виявляється критичною для сучасних організацій, які пристосовуються до швидких змін у бізнес-середовищі. З врахуванням вищевказаних аспектів, можна зробити наступні висновки:

цифрова трансформація надає компаніям можливість бути стратегічно гнучкими в управлінні персоналом. Використання методів, спрямованих на прогнозування та адаптацію, дозволяє ефективно реагувати на зміни та швидко впроваджувати стратегічні корективи;

цифрові інструменти та методичне забезпечення сприяють оптимізації робочих процесів у сфері управління персоналом. Автоматизація, аналітика та ефективне використання даних роблять процеси більш продуктивними та ефективними;

використання цифрових інструментів для управління персоналом сприяє зростанню продуктивності та залученості співробітників. Інтерактивні методи навчання, ефективна комунікація та зручний доступ до інформації роблять робочий процес більш зручним та мотивуючим.

Загалом, цифрова трансформація в управлінні персоналом стає ключовим фактором успіху в умовах невизначеності, надаючи компаніям інструменти та стратегії для ефективного впровадження змін та досягнення конкурентних переваг.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Длугопольська, Т. І., & Гук, Ю. В. (2021). Цифрова трансформація у сфері HR: напрями, проблеми та можливості. *Причорноморські економічні студії*. № 62. С. 13-18.
2. Цифрова трансформація: чому вона необхідна кожній компанії. Mind.ua [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mind.ua/publications/20229223-cifrova-transformaciya-chomu-vona-neobhidna-kozhnij-kompaniyi>
3. Mugayar-Baldocchi, Marino & Schaninger, Bill & Sharma, Kartik. (2021). The future of the workforce: Investing in talent to prepare for uncertainty. McKinsey & Company.
4. Hogle, Pamela. (2022). Future-Readiness: How to Train for an Uncertain Future. The Learning Guild.
5. Cascio, Wayne & Boudreau, John & Church, Allan. (2017). Using a risk-optimisation lens: maximising talent readiness for an uncertain future. 10.4337/9781785362965.00009.