

3. Prozorro. URL: <https://prozorro.gov.ua/tender/UA-2023-11-08-013371-a>

**Зленко С. Д.,**  
*здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,  
освітньо-професійна програма  
«Публічне управління та адміністрування»;  
наковий керівник:*  
**Мотузка О. М.,**  
*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту,  
маркетингу та публічного управління;  
Національна академія статистики, обліку та аудиту, м. Київ*

### **СУЧАСНІ HR-ТЕХНОЛОГІЇ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ**

Оптимізація робочих процесів і максимізація цінності команд за допомогою інноваційних технологій – це майбутнє людських ресурсів. Деякі директори з персоналу мотивовані модернізувати свої команди за допомогою технологій просто через страх залишитися позаду. Однак важливо, щоб CHRO усвідомлювали, що для того, щоб зробити цей крок у майбутнє, є набагато більше, ніж це. Замість того, щоб впроваджувати інновації заради них, керівникам відділу кадрів важливо розглянути, як це вплине на їхній бізнес і як ця технологія доповнить існуючі стратегії їхнього бізнесу [1].

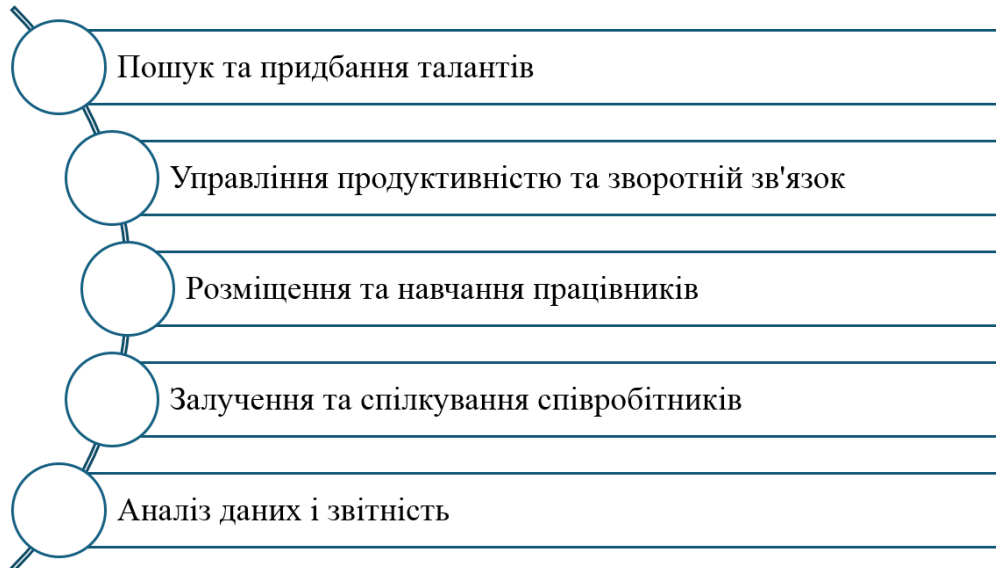
HR-технологія або технологія людських ресурсів – це широкий термін, який стосується програмних і апаратних технологій, які використовуються для автоматизації основних завдань, які виконують відділи кадрів у компаніях і організаціях [3].

HR-технології в основному використовуються для покращення залучення талантів, навичок управління працівниками, збору даних, аналізу робочої сили, оцінки ефективності, навчання та розвитку, а також загальних операцій з персоналом. Вони спрямовані на використання можливостей автоматизації, аналітики даних, штучного інтелекту (AI) і машинного навчання (ML) для оптимізації процесів управління персоналом, підвищення залученості співробітників і покращення цифрової трансформації або ефективності організації.

Технології управління персоналом відіграють вирішальну роль у сучасному світі, революціонізуючи управління та виконання функцій управління персоналом – від найму нових співробітників і адаптації до ведення кадрової документації чи покращення бренду роботодавця.

Використовуючи вдосконалені інструменти та програмне забезпечення, спеціалісти з управління персоналом можуть оптимізувати процеси, підвищити ефективність і надавати безперебійне обслуговування співробітникам.

На рис. 1 представлено кілька ключових сфер, у яких керівники відділу кадрів використовують технології.



**Рис. 1. Ключові сфери, у яких керівники відділу кадрів використовують технології**

Варто розглянути HR-технологічні тренди у 2024 році [3]:

**1. Цифровізація робочого місця.** Сплеск оцифрування робочих місць, який почався в березні 2020 року, продовжує змінювати спосіб роботи компаній. Очікується, що в 2024 році організації перебудують свою технічну інфраструктуру, включивши штучний інтелект і машинне навчання, революціонізуючи досвід співробітників і задоволеність клієнтів. HR-технології не залишать жодного каменя на камені в покращенні життєвого циклу співробітника.

Цифрове робоче місце сприятиме безперебійному зв'язку між колегами, забезпечуючи персоналізований досвід для кожної людини. Роботодавці, які інвестують у ці технології, можуть розраховувати на більш поінформовану, обізнану та інноваційну робочу силу, що призведе до підвищення ефективності роботи завдяки даним і технологіям.

**2. Цифрове навчання та розвиток.** Навчання та розвиток співробітників є основною стратегією кожної організації. Оскільки організації вже використовують цифрове навчання, 2024 рік стане знаменним роком із застосуванням гейміфікації та віртуальної реальності в процесі навчання. Загальний оцінений вплив полягає в більшій залученості, мотивації та кращих результатах навчання. Крім того, щоб забезпечити навчання співробітників, які працюють віддалено, цифрове навчання буде налаштовано таким чином, щоб охоплювати більше за допомогою мобільних і настільних програм.

**3. Гіперперсоналізація.** Протягом десятиліть гіперперсоналізація використовувалася в маркетингу для залучення клієнтів, але до 2024 року вона поширилася в офісах. Оскільки 45% працівників США працюють віддалено

(повністю або частково) і дефіцит кваліфікованої робочої сили на ринку, влада прийняття рішень перейшла від роботодавців до працівників. Гіперперсоналізація дає співробітникам більше гнучкості та можливість змінювати робоче середовище, щоб краще їм відповідати.

Організації працюють над тим, щоб забезпечити кращий досвід співробітників і перетворити традиційні офісні приміщення на більш інтерактивні, зручні та інклюзивні робочі місця. Вони працюють над трьома стовпами, щоб забезпечити персоналізований досвід для працівників: спілкування, управління та робоче середовище. Це допоможе вирішити проблеми, пов'язані з доступністю, гендерною різноманітністю та інклюзивністю.

**4. Технологічне самообслуговування співробітників.** Самообслуговування співробітників — це аспект технології управління персоналом (HR), який дозволяє працівникам отримувати доступ до інформації та завдань, пов'язаних з HR, і керувати ними незалежно. Це може включати оновлення особистої інформації, перегляд платіжних відомостей і запит на відпустку. Основним завданням самообслуговування співробітників є підвищення ефективності роботи та зменшення навантаження на відділи кадрів.

Запровадження самообслуговування співробітників не тільки покращує організаційну ефективність і знижує витрати, але також покращує досвід роботи співробітників. Надаючи працівникам можливість самостійно керувати своїми завданнями, пов'язаними з кадрами, організації можуть стати більш гнучкими та чуйними на потреби працівників, що може підвищити рівень задоволеності та залученості працівників. Підсумовуючи, самообслуговування співробітників є важливим аспектом кадрової технології, який, як очікується, продовжуватиме розвиватися та набиратиме популярності в найближчі роки.

**5. Штучний інтелект для вирішення проблеми талантів.** У 2024 році брак талантів і наймання стануть важкими. Щоб подолати ці проблеми, організації побачать сплеск впровадження штучного інтелекту для створення каталогу цифрових навичок і його використання для найму, внутрішньої мобільності, подолання паперової стелі та упередженості в процесах найму.

**6. Аналітика людей.** Внесок людської аналітики в важливий процес прийняття рішень і досягнення бізнес-результатів випередив звичайні та паперові стратегії. У 2024 році він продовжуватиме розвиватися завдяки масовому застосуванню та розширенню [3].

Щоб впоратися з попитом на більш інноваційний досвід співробітників і забезпечити прогресивне середовище для співробітників, майбутнє HR-технологій має базуватися на постійній модернізації технологій, інноваційних структурах і підходах, керованих даними.

### Список використаних джерел

1. HR Technology Trends in 2023 Digitization with a Human Touch. URL: <https://mobidev.biz/blog/human-resources-hr-technology-trends>
2. Explore the Top 5 Trends in HR Technology for 2024. URL: <https://stratoflow.com/hr-technology-trends/>

3. 10 HR Technology Trends In 2024: Expanding AI, Digitization, and Elevating Hybrid Workplaces. URL: <https://engagedly.com/blog/top-hr-technology-trends/>

**Іванова А. О.,**  
*здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,  
освітньо-професійна програма  
«Публічне управління та адміністрування»;  
науковий керівник:*  
**Сафронова О. М.,**  
*кандидат наук з державного управління, доцент,  
доцент кафедри менеджменту,  
маркетингу та публічного управління;  
Національна академія статистики, обліку та аудиту, м. Київ*

### **КУЛЬТУРА УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ**

Після десятиліть реформ і модернізації одним із сучасних викликів для державного управління є цифрова трансформація. Більшість поточних робочих місць, ймовірно, постраждають, будуть змінені, оцифровані, автоматизовані або навіть застаріють. Крім того, різні зацікавлені сторони державного управління очікують нових способів взаємодії з адміністрацією та більш ефективних зустрічей. Таким чином, цифрова трансформація вимагає фундаментальних змін у бізнес-процесах. Для успішної трансформації технічні та організаційні зміни повинні йти рука об руку. Управління бізнес-процесами – це комплексний управлінський підхід до управління процесами організації, який здійснює позитивний вплив на ефективність організації [1]. Як і в більшості галузей дослідження менеджменту, в контексті управління бізнес-процесами має велике значення для його успіху.

Шейн Е. Х. визначає, що культура описує «спільні норми, цінності та припущення», які можна спостерігати в групі чи організації [2]. Вимірювання організаційної культури було предметом досліджень протягом десятиліть. Різноманітність цінностей організації може становити різний інтерес залежно від фокусу дослідження. Незважаючи на те, що вчені досліджували організаційну культуру державних установ в цілому, менше уваги приділялося організаційній культурі стосовно управління бізнес-процесами.

Управління бізнес-процесами можна визначити як «набір методів, технік та інструментів для ідентифікації, виявлення, аналізу, перепроєктування, виконання та моніторингу бізнес-процесів з метою оптимізації їх продуктивності» [3]. У державному управлінні багато ініціатив зі зміни процесів зазнають невдачі або не досягають запланованих результатів. Організаційна культура є одним із загальноприйнятих факторів, які сприяють таким невдачам.