

СУЧАСНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В КОНТЕКСТІ ПАРАДИГМИ ДИДЖИТАЛІЗАЦІЇ HR

Фонарьова Т.А., Петренко В.О., Бушуєв К.М.

Національна металургійна академія України, м. Дніпро

Сучасний стан розвитку економіки України характеризується інформатизацією та цифровою трансформацією. Це зумовлює й нові підходи в управлінні персоналом. Персонал компанії розглядається під новим кутом зору, а саме, як людський капітал, який складає HR (*Human resources* у перекладі з англ. - людські ресурси) компанії. Ера диджиталізації зумовила виникнення так званих HR-рів (ейчарів), спеціалістів з управління персоналом в нових умовах сучасної парадигми. Стає очевидним, що основними рушійними силами диджиталізації є технології та людський капітал, саме на них будуть направлені основні інвестиції. Це означає, що динамічний та чутливий до змін ІТ-бізнес, який відкриває нові проекти, втілює інновації, шукає нестандартні рішення з одного боку ставить нові завдання, а з іншого, з'являються нові робочі HR-інструменти в управлінні людським капіталом, та, як наслідок й проблеми, основними з яких є:

- нестача Digital-маркетологів, яка пов'язана з тим, що цифрові технології стрімко змінюють ринок з відповідною трансформацією маркетингу, тому постає завдання пошуку нових каналів найму, наприклад, з використанням соціальних мереж, які дозволяють аналізувати уподобання кандидатів та надсилати їм адресні пропозиції, що знижує ймовірність помилок та економить робочий час [1];

- необхідність побудови відкритої комунікаційної політики та стратегії, які б дозволяли не тільки якісно представляти компанію як роботодавця, а й давали можливість спілкування та зворотного зв'язку задля обміну знаннями, розробки й впровадження інновацій [2];

- важливе значення набуває впровадження оцінки використання людського капіталу, яка дає підґрунтя для складання індивідуального плану розвитку, це забезпечує більш швидку адаптацію новачків, розвиток людського капіталу компанії, обґрунтовує інвестиції задля утримання цінних спеціалістів. Таким чином, кожен спеціаліст розуміє, що збільшуючи свій індивідуальний людський капітал, він робить внесок у розвиток людських ресурсів всієї компанії, це мотивує, зміцнює командний дух та підвищує відчуття залучення [3].

Література:

1 Диджитал-ера в HR и рекрутинге [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://prohr.rabota.ua/didzhital-era-v-hr-i-rekrutinge-6-novyih-vyizovov-it-sferi/>

2 Петренко В. О. Комунікаційна політика в маркетингу інновацій / В. О. Петренко, Т. А. Фонарьова // Матеріали II Всеукраїнської наукової конференції «Актуальні проблеми соціально-гуманітарних наук» (29-30 листопада 2013 р.). – Дніпро: НМетАУ . – 2013. – С.108 -110.

3 Tetiana Fonarova «System basis for studying the interaction of national and individual human capital» / T. Fonarova, V. Chernyak // Baltic Journal of Economic Studies. – Riga : Izdevnieciba «Baltija Publishing», 2017. – Volume 3. – Number 4. – P. 265–271.