

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ

Анотація. В роботі розглянуто сучасні проблеми управління людським капіталом в умовах цифровізації. Досліджено процес побудови ефективної системи управління людським капіталом на підприємстві.

Ключові слова: Управління, людський капітал, підприємство, мотивація, цифровізація.

RESEARCH OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PROBLEMS IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION DEVELOPMENT

Abstract. The modern problems of human capital management in the conditions of digitalization are considered in the work. The process of building an effective system of human capital management at the enterprise is investigated.

Keywords: Management, human capital, enterprise, motivation, digitalization.

Цифрові технології проникли в усі сфери економічного життя, не минули вони і ринок праці. Впровадження цифрових технологій ринку праці мають свої позитивні і негативні наслідки. З одного боку, сприяють зростанню продуктивності праці, з іншого, – значно впливають на формування робочих місць і зайнятість населення.

Найважливішим моментом, на який необхідно звернути увагу аналізуючи ринок праці в умовах цифрової економіки, є втрата працівниками своїх робочих місць. Наслідком технічного прогресу, що відбувається, в рамках Індустрії 4.0 виступає скорочення кількості співробітників, необхідних для виконання певних робочих завдань. Результати штучного інтелекту займають робочі місця, тим самим визволяючи людський труд і лишають працівників їх роботи.

Сьогодні однією з основних проблем управління людським капіталом підприємств є проблема якісної, ефективної мотивації.

Мотивація – це складова частина системи управління людським капіталом, спрямована на спонукання внутрішніх мотивів працівників підприємства на досягнення цілей та завдань стратегії та тактики розвитку підприємства.

Розвинена система мотивації на підприємстві дозволить:

– аргументовано приймати рішення щодо необхідності здійснення інвестицій у розвиток певних працівників;

– успішно формувати ефективну кадрову політику;

– юридично обґрунтовано проводити кадрову ротацію працівників;

– планувати створення управлінських команд для виконання завдань підвищеної складності [1, с. 579].

До проблем, з якими може стикатися підприємство під час управління людським капіталом, слід віднести також наступні:

– переформулювання стратегічних цілей підприємства на мету роботи кожного співробітника;

– стимулювання співробітників для досягнення цих цілей;

– мотивація співробітників всього персоналу підприємства для підвищення загальної продуктивності його діяльності;

– навіть якщо окремі категорії робітників мають нормативи (наприклад, виробничий персонал), їх виконання не гарантує того, що в цілому підприємство стане прибутковим;

– підприємство може мати систему мотивації, але вона відірвана від економіки підприємства загалом, працівник може отримувати премію, тоді як загальний результат бізнесу не досягнуто;

– часто порушуються питання, що бізнес-процеси на підприємстві не ефективні, потрібно змінювати технологію та обладнання, але до конкретних дій обговорення не доходять, тому що немає стимулу та мотивації щось змінювати [2, с. 120].

Процес побудови ефективної системи управління персоналом підприємств має включати такі етапи:

- діагностику існуючої системи та методів управління персоналом підприємства;
- дослідження внутрішніх факторів роботи підприємства;
- аналіз зовнішніх факторів;
- розробку HR-політик та HR-стратегії;
- розробку цільових HR-процесів;
- навчання та підвищення кваліфікаційного рівня фахівців з персоналу, регламентація та впровадження процедур;
- запровадження системи моніторингу показників ефективності системи управління персоналом [3, с. 117; 4].

З огляду на вищенаведене, у процесі управління людським капіталом підприємств, необхідно:

- формувати умови розвитку і підтримки активних та відданих працівників підприємства;
- узгоджувати критерії мотивації персоналу з цілями підприємства;
- створювати умови для позаштатної кар'єри працівників.
- створювати якісну систему мотивації людських ресурсів, оскільки складовою системи управління персоналом виступає трудова мотивація, яка є запорукою ефективного функціонування підприємства, особливо в умовах цифровізації, його тривалого існування, розвитку, конкурентоспроможності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Фриман И.М., Фриман Е.М. Оценка человеческого капитала как фактора повышения прибыльности и уровня конкурентоспособности промышленного предприятия. Мукачівський державний університет. Економіка і суспільство. – №18. – 2018. – с. 574-579.
2. Барбарская М. Н. Сущность процесса управления персоналом государственной организации на современном этапе // Основы экономики, управления и права. – 2015. – № 4 (16). – С. 118–122.
3. Ванг К., Александрова О. А. Управление человеческими ресурсами: теоретический аспект // Стратегия устойчивого развития регионов России. – 2017. – № 18. – С. 116–119.
4. Джамалудинова М.Ю., Чартаева Ш.Ш., Абдулаев А.М. Проблемы управления человеческими ресурсами государственных российских предприятий и направления их развития. Региональные проблемы преобразования экономики. – №10. – 2019. – С. 233-239.

Брыль Ирина Василівна, кандидат економічних наук, старший науковий співробітник відділу проблем економіки підприємств, Інституту економіки промисловості НАН України, м. Київ. e-mail: Bryl.irina@gmail.com

Брюховецький Ярослав Сергійович, молодший науковий співробітник відділу проблем економіки підприємств, Інституту економіки промисловості НАН України, м. Київ.

Bryl Iryna Vasylivna, Candidate of Economic Sciences, Senior Research Fellow, Department of Enterprise Economics, Institute of Industrial Economics, National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, e-mail: Bryl.irina@gmail.com

Bryukhovetsky Yaroslav Sergeevich, Junior Research Fellow, Department of Enterprise Economics, Institute of Industrial Economics, National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv.