

Радинський Сергій

кандидат економічних наук, доцент

доцент кафедри економіки та фінансів

Тернопільський національний технічний університет

імені Івана Пулюя м. Тернопіль, Україна

Радинська Софія

студентка 2 курсу Університет інформаційних технологій та менеджменту

м. Жешув, Польща

Sergii Radynskyi

PhD (Economics), Docent

Associate Professor of the Economics and Finance Department

Ternopil Ivan Puluj National Technical University Ternopil, Ukraine

Sofiya Radynska

2 year Student

University of Information Technologies and Management

Rzeszów, Poland

NOWE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA PERSONELEM W PRZEDSIĘBIORSTWIE

W warunkach globalnej niestabilności, która ogarnęła współczesny świat, zarządzanie personelem w przedsiębiorstwie staje przed nowymi wyzwaniami, które wymagają szybkich i efektywnych rozwiązań innowacyjnych. Procesy globalizacji, sprzyjające koncentracji zasobów ekonomicznych, technologicznych i informacyjnych w krajach rozwiniętych, pogłębiają przepaść między nimi a krajami rozwijającymi się. Ta różnica, szczególnie w zakresie wyposażenia technologicznego i zarządzania zasobami ludzkimi, wymaga wdrożenia innowacyjnych podejść w celu zmniejszenia globalnych nierówności.

Jednocześnie pandemia COVID-19 oraz trwająca wojna rosyjsko-ukraińska uwidoczniły kruchość globalnych łańcuchów dostaw oraz znaczące różnice społeczne i ekonomiczne, co jeszcze bardziej zaostrzyło sytuację. W tych warunkach tradycyjne metody zarządzania personelem stały się nieefektywne, a dla zapewnienia adaptacji do szybkich zmian w otoczeniu zewnętrznym pojawia się potrzeba nowych podejść.

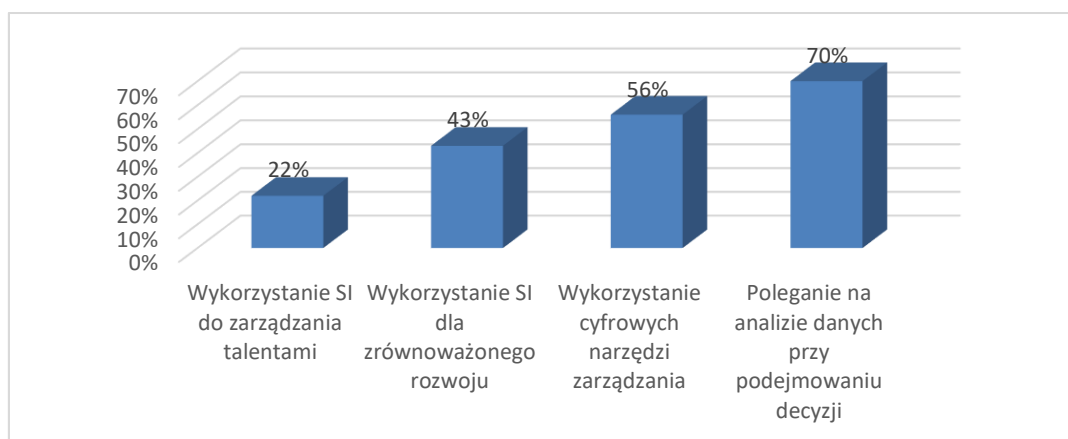
Nowe podejścia muszą być elastyczne i innowacyjne, zdolne do zapewnienia trwałości biznesu, wysokiego zaangażowania pracowników oraz szybkiej reakcji na zmiany w warunkach globalnych i wewnętrznych kryzysów. Badanie i wdrażanie innowacyjnych metod organizacji zarządzania personelem są niezbędne do utrzymania zrównoważonego rozwoju i konkurencyjności przedsiębiorstwa w warunkach niepewności i zmian.

Należy stwierdzić, że w obecnych warunkach personel każdego przedsiębiorstwa jest kluczowym elementem wprowadzania innowacyjnych zmian, ponieważ to pracownicy generują nowe pomysły i realizują innowacyjne projekty. Biorąc to pod uwagę, przedsiębiorstwa muszą rozwiązać ważne pytanie: jak efektywnie zarządzać personelem, aby mogli realizować swoje inicjatywy w rzeczywistości i tym samym przyczyniać się do rozwoju firmy.

System zarządzania personelem powinien zapewniać efektywne działania w zakresie kadr i eliminować potencjalne problemy, które mogą wystąpić podczas pracy lub produkcji. Wdrożenie innowacji w politykę kadrową wymaga zmian w podejściu do szkolenia i rozwoju pracowników, rekrutacji, organizacji wsparcia informacyjnego oraz zapewnienia wsparcia psychologicznego i motywacji, co wymaga kompleksowego podejścia do modernizacji zarządzania personelem.

Dane statystyczne pokazują, że w 2023 roku 46% menedżerów dużych światowych firm wykorzystywało innowacyjne technologie w swoim zarządzaniu. Dane z najnowszych materiałów statystycznych z 2024 roku wskazują na zupełnie inną statystykę. Ponad 70% firm opiera swoje decyzje na analizie danych, co bez wątplenia jest innowacyjną metodą podejmowania decyzji, a bezpośrednio narzędzia cyfrowe stosuje 56% firm (rys. 1).

Wyniki badań wskazują na rosnące znaczenie narzędzi cyfrowych i sztucznej inteligencji w zarządzaniu personelem przedsiębiorstw. W szczególności 22% firm stosuje sztuczną inteligencję do pracy z utalentowanymi pracownikami, co pozwala na bardziej efektywne identyfikowanie, przyciąganie i rozwijanie potencjału pracowników. Ponadto 43% przedsiębiorstw wykorzystuje sztuczną inteligencję w celu zapewnienia zrównoważonego rozwoju, automatyzując procesy, co przyczynia się do zwiększenia efektywności i adaptacji do zmiennego środowiska. Narzędzia cyfrowe, zgodnie z danymi badawczymi, stosuje 56% przedsiębiorstw, co pozwala na optymalizację procesów zarządzania, poprawę komunikacji oraz ciągły monitoring efektywności pracy personelu.



Rysunek 1. Wykorzystanie innowacji w zarządzaniu personelem przedsiębiorstw, % [1, S.4]

Wyniki badań wskazują na rosnące znaczenie narzędzi cyfrowych i sztucznej inteligencji w zarządzaniu personelem przedsiębiorstw. W szczególności 22% firm stosuje sztuczną inteligencję do pracy z utalentowanymi pracownikami, co pozwala na bardziej efektywne identyfikowanie, przyciąganie i rozwijanie potencjału pracowników. Ponadto 43% przedsiębiorstw wykorzystuje sztuczną inteligencję w celu zapewnienia zrównoważonego rozwoju, automatyzując procesy, co przyczynia się do zwiększenia efektywności i adaptacji do zmiennego środowiska. Narzędzia cyfrowe, zgodnie z danymi badawczymi, stosuje 56% przedsiębiorstw, co pozwala na optymalizację procesów zarządzania, poprawę komunikacji oraz ciągły monitoring efektywności pracy personelu.

W związku z tym cyfryzacja i integracja sztucznej inteligencji stają się ważnymi elementami strategii zarządzania personelem, ponieważ pozwalają przedsiębiorstwom nie tylko efektywniej zarządzać zasobami kadrowymi, ale także adaptować się do szybko zmieniającego się rynku, zwiększać poziom motywacji pracowników i zapewniać ich ciągły rozwój. Wdrożenie najnowszych technologii pozwala tworzyć elastyczne, adaptacyjne systemy odpowiadające na wyzwania współczesnego środowiska biznesowego, zapewniając przedsiębiorstwom przewagę konkurencyjną na poziomie globalnym.

Dla zapewnienia przejrzystości i lepszego zrozumienia kluczowych trendów w zarządzaniu zasobami ludzkimi (HR) w 2024 roku, podsumowano współczesne trendy innowacyjnego zarządzania personelem (tablica 1).

Główne trendy w zarządzaniu HR w 2024 roku [2]

Kierunek zarządzania HR	Trendy w zarządzaniu zasobami ludzkimi w 2024 roku
Technologie (HR-Tech) i sztuczna inteligencja (AI)	- Integracja generatywnej sztucznej inteligencji (np. ChatGPT) w procesy HR. - Zaawansowana integracja technologii HR dla optymalizacji i automatyzacji rutynowych procesów. - Wykorzystanie analityki (people analytics) do podejmowania decyzji zarządczych. - Platformy e-learningowe, narzędzia do nauki z wykorzystaniem rozszerzonej rzeczywistości. - Systemy monitorowania personelu dla kontroli zaangażowania i produktywności.
Polityka zatrudnienia	- Równowaga między pracą a życiem osobistym, ciągłe kształcenie i podnoszenie kwalifikacji. - Nacisk na różnorodność, inkluzywność i zrównoważony rozwój. - Przyciąganie utalentowanych specjalistów z innych krajów.
Rozwój i zarządzanie talentami	- Strategiczne zarządzanie talentami. - Nowe podejścia do przyciągania talentów. - Podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowanie jako alternatywa dla zatrudnienia. - Innowacyjne programy liderskie. - Mentoring społeczny dla rozwoju pracowników.
Elastyczne zatrudnienie, praca w biurze i praca zdalna	- Elastyczne warunki pracy i transparentne polityki pracy zdalnej. - Doświadczenie pracy w biurze sprzyjające wspólnej produktywności, rozwojowi zawodowemu i networkingowi. - Udział w organizacjach wspierających zespołowość.
Kultura biznesowa	- Kultura korporacyjna ukierunkowana na dobrostan. - Inicjatywy dotyczące inkluzywności i różnorodności, przywództwo ukierunkowane na człowieka. - Liderzy, którzy potrafią prowadzić zespoły przez pracę zdalną lub hybrydową.
Strategie organizacyjne i wyzwania	- Zarządzanie na podstawie danych (people analytics). - Strategie optymalizacji produktywności. - Strajki i akcje przemysłowe: dialogi z pracownikami na temat ich potrzeb. - Wpływ wyższego kierownictwa na HR i zrozumienie roli specjalistów HR
Wynagrodzenia i świadczenia	- Restrukturyzacja modeli wynagrodzeń w celu zachowania lojalności pracowników. - Elastyczne systemy motywacyjne i stymulacyjne z indywidualnym podejściem. - Strategie retencji dla najlepszych pracowników.
Doświadczenie pracy i zaangażowanie	- Poprawa doświadczenia biurowego. - Wysiłki na rzecz retencji personelu. - Rozwój kultury nagradzania i uznania. - Skupienie na dobrostanie poprzez rozwój kultury korporacyjnej. - Tworzenie autentycznej wspólnoty

Wyniki analizy przedstawione w tabeli 1 pokazują, że w 2024 roku zarządzanie HR koncentruje się na integracji nowoczesnych technologii, takich jak generatywna sztuczna inteligencja i analiza danych, w celu optymalizacji procesów i wspierania podejmowania decyzji zarządczych. Polityka zatrudnienia staje się bardziej elastyczna, z naciskiem na równowagę między pracą a życiem osobistym, różnorodność i inkluzywność. Strategie rozwoju talentów obejmują społeczne mentoring, przekwalifikowanie pracowników oraz aktualizację podejść do pozyskiwania talentów. Elastyczność w zatrudnieniu oraz przejrzyste polityki pracy zdalnej stają się ważnymi elementami kultury korporacyjnej. Kultura biznesowa skupia się na dobrostanie pracowników, z inicjatywami w zakresie inkluzywności i różnorodności. Wykorzystanie people analytics do optymalizacji produktywności i strategii zarządzania zyskuje na znaczeniu w rozwiązywaniu wyzwań organizacyjnych. Systemy motywacyjne i wynagrodzeń elastycznie dostosowują się do indywidualnych potrzeb pracowników, wspierając zatrzymanie utalentowanych pracowników.

Перелік використаних джерел:

1. Обіход С.В. Інноваційні підходи до управління персоналом як фактор конкурентоспроможності у контексті глобальної нестабільності. *Економіка, управління та адміністрування*. 2024. №1(107) С.3–9.
2. Marr B. The Eight Biggest HR Trends In 2024. *Forbes*. 2024. URL: www.forbes.com/sites/bernardmarr/2023/12/18/the-eight-biggest-hr-trends-in-2024/?sh=24eada29197c. (дата звернення до ресурсу 9.11.2024 року)