

УДК: 331.1.07

DOI: 10.31891/2307-5740-2020-284-4(2)-9

ЧЕРНІКОВА Н. М.

Запорізький національний університет

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

В статті досліджено питання кадрового забезпечення підприємств в умовах цифрових перетворень. Проведено аналіз наукових публікацій за темою дослідження. Встановлено рівень забезпечення вітчизняних підприємств фахівцями в сфері інформаційних технологій. Виявлено проблеми кадрового забезпечення підприємств в умовах цифрових трансформацій, проведено їх розподіл на групи та запропоновано шляхи вирішення. Визначено стратегічні напрями покращення кадрового забезпечення підприємств в умовах цифровізації. Зроблено висновки про подальше спрямування політики ефективного кадрового забезпечення в загальнонаціональному масштабі та на рівні окремих підприємств.

Ключові слова: кадровий потенціал, проблеми кадрового забезпечення, IT-фахівці, цифровізація, цифрові перетворення, стратегічні напрями, ефективність.

CHERNIKOVA N.

Zaporizhzhia National University

STAFFING PROBLEMS OF ENTERPRISES IN CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATION

Research on staffing, personnel management, efficiency of labor resources of enterprises has always received much attention from scientists and practitioners, but today the growing relevance of these issues is caused by rapid technical and technological changes in the country and the world.

Digital transformations lead to changes in the composition and personnel structure of enterprises in any industry. Modern innovative enterprises have a great need for programmers, business analysts, system administrators, testers, cybersecurity specialists, etc.

If in a planned economy, productivity usually depended directly on the employee's work experience, qualifications, level of education, today, with the rapid development of digital technology, these indicators are not always correlated or even inversely related. This is primarily due to the fact that knowledge in general, as well as individual skills and abilities, "age" very quickly. Among the factors that directly affect the productivity of individual employees are: the level of mastery of technical devices, computer literacy, skills and experience in developing and / or using software, and so on. In these conditions, the indicators of work experience, level of education and qualifications of employees acquire a new value, or rather a new "digital" reference point. Effective personnel policy, at all times, remains the foundation of a successful business. Therefore, the establishment and solution of staffing problems of enterprises in the context of digital transformation is an important issue today and the basis of effective personnel management and personnel policy.

In this article were investigated questions of staffing of enterprises in conditions of digital transformation. We've performed the analysis of scientific publications about the topic of investigation. During this investigation was set the level of procuring of domestic enterprises with IT specialists. Also, were identified problems of staffing of enterprises in the condition of digital transformation. Issues were distributed into groups and proposed ways to solve them. As a result, were defined strategic directions of improvement of staffing for enterprises in conditions of digital transformation and made conclusions about further strategies of effective staffing on a nationwide scale and on the level of separate enterprises.

Keywords: staff potential, problems of staffing, IT-specialists; digitalization; digital transformation, strategic direction, efficiency.

Постановка проблеми. Дослідженню питань кадрового забезпечення, управління персоналом, ефективності використання трудових ресурсів підприємств завжди приділялось багато уваги вченими та практиками, проте сьогодні зростання актуальності даних питань викликано швидкими техніко-технологічними змінами, що відбуваються в країні та світі.

Цифрові трансформації призводять до змін у складі та структурі кадрів підприємств будь-яких галузей. Сучасні інноваційні підприємства мають велику потребу в програмістах, бізнес-аналітиках, системних адміністраторах, тестувальниках, спеціалістах з кібербезпеки тощо.

Якщо в умовах планової економіки продуктивність праці зазвичай прямопропорційно залежала від трудового стажу працівника, його кваліфікації, рівня освіти, то сьогодні, за стрімкого розвитку діджитал-технологій, ці показники не завжди корелюють або навіть мають оберненопропорційний зв'язок. Це пов'язано, перш за все, з тим, що знання взагалі, як і окремі навички та вміння дуже швидко "старіють". На перший план, серед факторів, що прямо впливають на продуктивність праці окремих працівників, виступають такі, як: рівень володіння технічними пристроями, комп'ютерна грамотність, навички та досвід з розробки та/або користування програмним забезпеченням тощо. В цих умовах показники трудового стажу, рівня освіти та кваліфікації працівників отримують нового значення, а точніше нової "цифрової" точки відліку. Ефективна кадрова політика, в будь-які часи, залишається основою успішного бізнесу. Тому встановлення та вирішення проблем кадрового забезпечення підприємств в умовах цифрових перетворень є важливим питанням сьогодення та основою ефективного кадрового менеджменту і кадрової політики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням кадрового забезпечення завжди приділяється багато уваги. Більшість науковців наголошують сьогодні на важливості якісного кадрового забезпечення підприємств для підвищення їх ефективності та конкурентоспроможності.

Так, Шехлович О.М. визначає кадрове забезпечення, як “комплекс дій спрямованих на пошук, оцінювання і встановлення заздалегідь передбачених відносин з робочою силою як у самій компанії, так і поза її межами – для нового найму тимчасових або постійних працівників”. Він вважає, що для організації кадрового забезпечення необхідно застосовувати різні стратегії та методи під час підбору персоналу, створення належних умов праці, підвищення кваліфікації працівника, а також проводити аналіз стану кадрового забезпечення [9, С. 10-17]. Грішнова О.А. і Жорова Є.Р. наголошують на тому, що саме належна увага до кадрового забезпечення – це передумова до переходу на якісно новий рівень управління і пропонують вітчизняним підприємствам не формально, а більш дбайливо ставитись до аспектів, що стосуються соціальної та кадрової політики [2, С. 193-198]. Кавецький В.В. вважає, що в умовах технічної революції актуальною стає проблема скорочення попиту на некваліфіковану робочу силу і підвищення на кваліфіковану, тобто на працівників, які здатні до освоєння нових знань та перенавчання [5]. Автор відзначає необхідність та важливість проведення дослідження питань управління персоналом, кадрового забезпечення, місця та ролі людини в умовах сучасного виробництва тощо.

Вивчаючи питання трансформації HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів Бей Г.В. та Середа Г.В. встановили, що автоматизація HR-процесів дозволить проводити більш ефективно відбір кадрів, їх навчання, розвиток, просування, а також сприятиме підвищенню мотивації працівників та якості управління ними [1, С. 93-101]. Багато уваги цифровізації освітніх процесів та набуття освітніх компетенцій в своїх працях приділяє Жуковська В.М., яка пропонує також впроваджувати цифрові інструменти аналітики кадрових процесів [4]. Таким чином, аналіз публікацій за темою дослідження показав, що дане питання потребує більш детального та водночас комплексного вивчення.

Метою статті є дослідження проблем кадрового забезпечення підприємств та їх вирішення в умовах цифрових змін.

Виклад основного матеріалу дослідження. На формування якісного кадрового потенціалу підприємств впливає багато чинників: соціально-економічних, професійно-кваліфікаційні, економіко-географічні, природно-біологічні, політико-правові, демографічні, ідейно-моральні та моральні, науково-технічні [6]. Проте, дослідження підтверджують, що рівень та темпи цифровізації економіки України загалом та зокрема вітчизняних підприємств сьогодні є головним фактором, який визначає напрями, рівень та якість підготовки та пошуку кадрів відповідної кваліфікації. В свою чергу, впровадження сучасних цифрових технологій в діяльність вітчизняних підприємств вимагає кардинальних змін в кадровому забезпеченні. Змінюються умови та напрями підвищення кваліфікації працівників, підходи та способи залучення ІТ-спеціалістів в різні галузі та ін..

Офіційна статистика свідчить про дуже низький рівень забезпечення підприємств фахівцями в сфері ІКТ (на рівні 21,5 – 22,3 % від загальної кількості підприємств за останні три роки) і ще більш низький відсоток підприємств, які здійснювали набір працівників ІТ профілю (даний показник за останні три роки знизився з 8,2 до 6,1 %). Кількість підприємств, які проводили навчання в сфері ІКТ в середньому за триріччя склала для фахівців – 3,8 %, а для інших співробітників – 4,2 % (таблиця 1).

Таблиця 1

**Кількість підприємств, які мали фахівців
у сфері інформаційно-комунікаційних технологій за 2017-2019 роки
у % до загальної кількості підприємств**

Показники	2017	2018	2019
Кількість підприємств, які мали фахівців в сфері ІКТ	21,5	22,3	21,6
Кількість підприємств, які здійснювали набір фахівців в сфері ІКТ	8,2	6,3	6,1
Кількість підприємств, які проводили навчання в сфері ІКТ:			
- навчальні курси для фахівців	3,9	3,7	3,8
- навчання для інших співробітників	4,2	4,1	4,3

З таблиці 1 бачимо, що більшість показників хоча й не знижуються, але і не мають тенденції до зростання, тобто їх динаміка зводиться до “топтання на місці”, що поряд зі стрімким підвищенням рівня використання сучасних технік і технологій може бути загрозливим.

В будь-яких умовах господарювання проблеми кадрового забезпечення мали два боки. З одного – проблеми роботодавців, які зводяться до забезпечення всіх бізнес-процесів висококваліфікованими та досвідченими кадрами з мінімальними витратами на їх утримання та високими гарантіями безпеки для підприємства. З іншого боку – проблеми потенційних працівників, які мають за мету отримання престижної високооплачуваної роботи навіть з мінімальним набором компетентностей. На ринку праці такі питання регулюються всім відомим законом попиту та пропозиції. Але, сучасні підприємства сьогодні мають велику потребу в ІТ-спеціалістах, і, водночас, не мають можливості забезпечити навіть середній в даній галузі рівень заробітної плати. Даний дисбаланс викликає відтік таких працівників за кордон.

В результаті аналізу існуючої ситуації на ринку IT-праці, було виділено головні, на наш погляд, проблеми кадрового забезпечення підприємств. Ці проблеми, з якими стикаються учасники ринку праці, було розподілене на дві групи. До першої групи віднесли проблеми, які мають сьогодні роботодавці, іншу частину вважаємо перешкодами для найманих працівників. Згруповані за такими ознаками проблеми кадрового забезпечення в умовах цифрових перетворень, а також можливі варіанти їх вирішення, представлено в таблиці 2.

Таблиця 2

**Проблеми кадрового забезпечення підприємств
та шляхи їх вирішення в умовах цифрових перетворень**

Проблеми	Шляхи вирішення
<i>для роботодавців:</i>	
1. Недостатність кадрів, що мають цифрові компетентності	- постійне удосконалення програм підготовки даних фахівців у Вишах; - активне використання інтернет ресурсів в освітніх процесах; - подальше впровадження дуальної освіти (встановлення тісних зв'язків між закладами освіти та підприємствами).
2. Застарілі техніки та прийоми відбору персоналу	- застосування HR-систем та стратегій в забезпеченні підприємств висококласними фахівцями; - введення посади HR-спеціаліста на підприємстві або використання послуг даних спеціалістів через аутсорсингові компанії.
Відставання оплати праці вітчизняних IT-фахівців від інших країн та низька мотивація	розробка та реалізація заходів щодо підвищення заробітної плати IT фахівців до середньої по галузі в національному та світовому масштабі, які базуватимуться на підвищенні продуктивності праці та фінансових результатів підприємства; розробка на підприємствах системи мотивації праці (моральної та матеріальної), яка буде враховувати індивідуальні особливості працівників.
Низька привабливість та інноваційність підприємства в цілому та окремих видів діяльності	- постійна робота над іміджем підприємства, його репутацією; - розробка та реалізація сучасних інноваційних рішень відповідно запитам ринку.
5. Гарантування безпеки кадрів	- застосування різних способів перевірки минулої трудової діяльності та рекомендацій потенційних працівників; - використання довірливих відносин із працівниками та контроль за виконанням умов договору; - встановлення відповідальної особи або створення служби безпеки кадрів на підприємстві.
6. Невідповідність існуючих підходів в управлінні сучасним трендам	- використання креативних методів, підходів та техник в управлінні; - навчання сучасному менеджменту управлінців всіх рівнів; - активне залучення топ-менеджерів; - використання передового вітчизняного та закордонного управлінського досвіду.
<i>для найманих працівників:</i>	
Низький рівень цифровізації вітчизняних підприємств	- розробка галузевих програм автоматизації бізнес-процесів підприємств; - створення концепції розвитку підприємств на основі цифровізації.
Висока вартість професійної IT освіти в Україні	- створення державних та недержавних фондів фінансування IT освіти в Україні; - створення інформаційного порталу, доступного для всіх бажаючих отримати базові або професійні знання з інформаційних технологій.
Невідповідність отриманих освітніх компетенцій запитам сучасного бізнесу	- розробка та реалізація державної програми підвищення цифрової грамотності педагогічних працівників; - активне впровадження основ цифровізації при вивченні будь-яких навчальних дисциплін.
Захист інтелектуальної власності	- удосконалення чинного законодавства з цього питання; - патентування своїх винаходів.
Використання вітчизняними підприємствами імпортованих програмних продуктів	- вивчення потреб вітчизняних підприємств в програмних продуктах та робота "на випередження"; - адаптування імпортованих програмних продуктів до умов діяльності українських підприємств.

Обґрунтовуючи вищевикладене, можна виділити три групи стратегічних напрямів покращення кадрового забезпечення підприємств, які наведено в таблиці 3. До них віднесено напрями загальнодержавного характеру, напрями, реалізація яких можлива на рівні підприємств та найбільш актуальні напрями для окремих працівників.

Таблиця 3

Стратегічні напрями покращення кадрового забезпечення підприємств в умовах цифровізації

Загальнодержавні	На рівні підприємств	На рівні працівників
- удосконалення законодавчої бази з кадрових питань та захисту інтелектуальної власності з урахуванням швидких цифрових змін; - розробка та впровадження державних програм з підвищення цифрової грамотності населення; - сприяння цифровому прориву всіх сфер та галузей діяльності.	- покращення умов праці та підвищення привабливості для IT-фахівців; - встановлення конкурентної заробітної плати для фахівців високого рівня та запровадження сучасної й ефективної системи мотивації праці; - активна участь в розробці навчальних програм; - застосування сучасних методів управління, ефективність яких перевірено світовою практикою.	- використання будь-яких можливостей для професійного розвитку та самореалізації; - оцінка власних знань та навичок в режимі реального часу та пошук відповідної вакансії; - дослідження пропозицій та вимог ринку праці; - отримання нових знань та освоєння нових сучасних професій.

Від того, наскільки швидко будуть вирішуватись проблеми кадрового забезпечення підприємств в сучасних умовах господарювання, буде залежати успішність самих підприємств, швидкість цифрового розвитку держави, а також соціально-економічне становище окремих громадян й суспільства в цілому.

Висновки. Вивчення проблем кадрового забезпечення підприємств в умовах цифрових перетворень показало, що вирішення даного питання потребує комплексного та системного підходу. Воно має бути спрямовано на підвищення привабливості підприємства для найманих працівників, створення умов для залучення кращих спеціалістів в ІТ-сфері та їх утримання, навчання власних фахівців, запровадження автоматизованих систем підбору персоналу (рекрутингу) та інше. Реалізація даних заходів можлива лише за умов активної участі держави, підприємств та власне працівників.

Література

1. Бей Г.В., Середа Г.В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів / Г.В. Бей, Г.В. Середа // Економіка і організація управління. - № 2 (34). - 2019. - С. 93-101.
2. Грішнова О.А., Жорова Є.Р. Кадрове забезпечення ефективної системи антикризового корпоративного управління / О.А. Грішнова. Є.Р. Жорова // Економіка та управління підприємствами. Проблеми економіки. - №1. - 2014. - С. 193-198
3. Державна служба статистики України [<http://www.ukrstat.gov.ua/>]
4. Жуковська В.М. Цифрові виклики кадрового забезпечення підприємства / В.М. Жуковська // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку. - випуск 2. - 2019. - С. 10-17.
5. Кавецький В.В. Класифікація компонентів та шляхи підвищення рівня людського капіталу підприємства / В.В. Кавецький // Вісник політехнічного інституту. -2011. № 1. - С. 49-54.
6. Козар О.В. Кадрове забезпечення підприємства: сутність, структура та фактори впливу. [Електронний ресурс] / О.В. Козар. - 2015. - Режим доступу до ресурсу: <http://mev.khnu.km.ua/load/1-0-425>
7. Україна - 2030E - країна з розвинутою цифровою економікою [<http://www.strategy.uifuture.org/>]
8. Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу: аналіт. Зап. / [В.С. Куйбіда, О.М. Петрос, Л.І. Федуллова, Г.О. Андрощук]. Київ: НАДУ, 2019. - 28 с.
9. Шехлович А.М. Дослідження та удосконалення кадрового забезпечення інноваційної діяльності підприємств в умовах впровадження ІТ-технологій. [Електронний ресурс] / А.М. Шехлович. - 2014. - Режим доступу до ресурсу: <http://iierlviv.files.wordpress.com/2014>

References

1. Bei H.V., Sereda H.V. Transformatsiia HR-tekhnologii pid vplyvom tsyfrovizatsii biznes-protsesiv / H.V. Bei, H.V. Sereda // Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia. - № 2 (34). - 2019. - S. 93-101.
2. Hrishnova O.A., Zhorova Ye.R. Kadrove zabezpechennia efektyvnoi systemy antykrizovoho korporatyvnoho upravlinnia / O.A. Hrishnova, Ye.R. Zhorova // Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy. Problemy ekonomiky. - №1. - 2014. - S. 193-198
3. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [<http://www.ukrstat.gov.ua/>]
4. Zhukovska V.M. Tsyfrovi vyklyky kadrovoho zabezpechennia pidpriemstva / V.M. Zhukovska // Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia ta problemy rozvytku. - випуск 2. - 2019. - S. 10-17.
5. Kavetskyj V.V. Klasyfikatsiia komponentiv ta shliakhy pidvyshchennia rivnia liudskoho kapitalu pidpriemstva / V.V. Kavetskyj // Visnyk politekhnichnoho instytutu. -2011. № 1. - S. 49-54.
6. Kozar O.V. Kadrove zabezpechennia pidpriemstva: sutnist, struktura ta faktory vplyvu. [Elektronnyi resurs] / O.V. Kozar. - 2015. - Rezhym dostupu do resursu: <http://mev.khnu.km.ua/load/1-0-425>
7. Ukraina - 2030E - kraina z rozvynutoiu tsyfrovoiu ekonomikoiu [<http://www.strategy.uifuture.org/>]
8. Tsyfrovi kompetentsii yak umova formuvannia yakosti liudskoho kapitalu: analit. Zap. / [V.S. Kuibida, O.M. Petroie, L.I. Fedulova, H.O. Androschuk]. Kyiv: NADU, 2019. - 28 s.
9. Shekhlovych A.M. Doslidzhennia ta udoskonalennia kadrovoho zabezpechennia innovatsiinoi diialnosti pidpriemstv v umovakh vprovadzhenia IT-tekhnologii. [Elektronnyi resurs] / A.M. Shekhlovych. - 2014. - Rezhym dostupu do resursu: <http://iierlviv.files.wordpress.com/2014>

Надійшла / Paper received : 09.07.2020
Надрукована / Paper Printed : 28.09.2020