

HR MANAGEMENT NEL CONTESTO DELLA DIGITALIZZAZIONE DELL'ECONOMIA

В. А. Гречко, А.А. Грицкова

*Università Statale Bielorussa, Minsk;
ulad.hrechka@gmail.com, arinagranny@gmail.com;
supervisione della ricerca – N. V. Maslovskaya*

L'articolo fornisce una definizione dei concetti di gestione delle HR management e digitalizzazione dell'economia. Anche gli autori indicano le principali caratteristiche che deve possedere una persona per un lavoro nel avanzata società, di qualità, che oggi apprezzano i datori di lavoro, in conformità con studi di professionisti. l'articolo riflette il legame tra la digitalizzazione dell'economia e la gestione delle HR management. Gli autori stanno scoprendo quali cambiamenti hanno subito la gestione delle HR management nelle realtà moderne per adattarsi al nostro mondo.

Parola chiave: HR management; digitalizzazione dell'economia; risorse umane; tecnologie digitali; dipendenti.

Gestione delle risorse umane è il processo di reclutamento, selezione, indurre i dipendenti, fornire orientamento, impartire formazione e sviluppo, valutare le prestazioni dei dipendenti, decidere compensi e fornire benefici, motivare i dipendenti, mantenere relazioni corrette con i dipendenti e i loro sindacati, garantire la sicurezza dei dipendenti, il benessere e le misure sane nel rispetto delle leggi sul lavoro.

Secondo la definizione dell'OCSE, la digitalizzazione dell'economia comprende tutte le attività economiche che dipendono o sono notevolmente migliorate dall'uso di input digitali, comprese le tecnologie, le infrastrutture, i servizi, i dati digitali[4].

Il rapido sviluppo della tecnologia IT influisce sullo sviluppo della concorrenza e delle relazioni con i clienti: più informazioni, più velocemente è possibile organizzare il servizio, le vendite e la comunicazione con i clienti.

Come cambiano le esigenze dei dipendenti a causa della trasformazione digitale? Gli esperti chiamano le seguenti competenze necessarie: conoscenza digitale- che aiuterà a far fronte a un grande flusso e volume di informazioni, la sua ricerca, l'elaborazione e la sistematizzazione; le capacità comunicative che ora, sono importanti per un'efficace interazione interpersonale. Nessuna intelligenza artificiale può essere addestrata per le emozioni umane, l'empatia, ed è importante non perdere questa proprietà umana unica; pensiero sistemico, poiché emergono professioni ibride intersettoriali all'incrocio tra scienze e campi-come medicina e tecnologia, ingegneria ed ecologia; flessibilità e adattabilità; pensiero ambientale che tiene conto dell'impatto umano sull'ambiente, non solo naturale, ma anche sociale; multilinguismo e multiculturalità, richiesti in termini di globalizzazione.

Per i responsabili delle Risorse umane, una delle competenze più importanti è la capacità di gestire i cosiddetti non dipendenti, cioè la forza lavoro temporanea — liberi professionisti, professionisti in outsourcing; persone impegnate solo in uno o più progetti. Il rinnovamento dei processi di acquisizione di talenti, con l'uso dei social media non professionali per iniziative di employer branding e recruiting. L'introduzione di app e strumenti di micro-learning, utili per gestire la formazione in maniera coordinata e veloce, nonché per supportare l'utente in un processo di apprendimento continuo e flessibile in termini di contesto d'uso. Nel prossimo futuro l'Intelligenza Artificiale cambierà la concezione di lavoro e, certamente, anche le modalità di gestione delle risorse umane, con impatti su ogni attività, dal recruiting alla valutazione delle performance.

Si tratta quindi di una moltitudine di piattaforme, applicazioni e servizi profondamente innervati in tutte le attività aziendali. Si può anzi tranquillamente affermare che quanto più sono connessi con le operazioni svolte quotidianamente dai collaboratori, tanto più questi strumenti risulteranno efficaci. Sono infatti i dati generati da ciascuna interazione dei dipendenti ad alimentarli: all'aumentare della quantità di informazioni disponibili, grazie ai Big Data Analytics, gli amministratori di sistema possono valutare le performance, calibrarne l'erogazione e potenziare i servizi per ottenere esperienze d'uso sempre più intuitive, oppure per disegnare nuove strategie nella gestione dei processi e nella comunicazione interna.

Le tecnologie digitali ovviamente influenzano le attività delle risorse umane e cambiano il ruolo dei responsabili delle risorse umane da statico a dinamico e strategico. Le sfide e le opportunità per i responsabili delle risorse umane sono molte aumentare la produttività dei dipendenti e, infine, la redditività, collegando efficacemente il digitale dipendenti ai lavori automatizzati e ai nuovi moduli digitali e alla struttura organizzativa.

Nuove risorse umane servono strategie per colmare il divario di competenze digitali, per fidelizzare e coinvolgere, gestire diversità, consentendo l'integrazione della vita lavorativa e mantenendo il pool di talenti dei dipendenti digitali. Responsabili delle risorse umane essi stessi hanno bisogno di acquisire competenze digitali e aumentare la loro abilità digitale.

Referencias bibliográficas:

1. *Chytiri, A.* Human Resource Managers' Role in the Digital Era: SPOUDAI Journal of Economics and Business / *A. Chytiri.* – Leicester: The Gateway, 2019. 62 p.
2. HR Tech: il ruolo della tecnologia nella gestione delle persone in azienda [Electronic resource]. – Turin, Italy 2021. – Mode of access: <https://www.digital4.biz/hr/hr-transformation/hr-tech-cosa-e-vantaggi-aziende/> – Date of access: 10.04.2021.
3. Indice di digitalizzazione dell'economia e della società (DESI) [Electronic resource]. – New York 2018. – Mode of access: https://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/2018-20/it-

desi_2018-country-profile-lang_4AA6AC9F-0F0F-0F48-8D21A979E9D5A1B7_52348.pdf – Date of access: 13.04.2021.

4. Measuring the Digital Transformation a Roadmap for the Future [Electronic resource]. – 2019. – Mode of access: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/c6c8a173-it.pdf?expires=1619467577&id=id&accname=guest&checksum=FBF88F4B7C7E0D37E64BA7124EC7BBED> – Date of access: 14.04.2021.
5. What are the benefits of digital HR? [Electronic resource]. – 2020. – Mode of access: <https://www.hrdconnect.com/2020/01/17/what-are-the-benefits-of-digital-hr/> – Date of access : 14.04.2021.