

Digitalizáció hatása a HR folyamatokra

Halászné Kakuk Krisztina

Vezetés-szervezés, MSC, levelező
Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Belső konzulens: Dr. Szabó-Szentgróti Gábor egyetemi docens

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Agrármenedzsment és Vezetéstudományi tanszék

Társ-konzulens: Végvári Bence PhD hallgató

Dolgozatomban részletesen vizsgáltam a digitalizáció és technológiai fejlődés hatásait az emberi erőforrások területén. Az ipari- és internetes forradalmak bemutatását követően különös figyelmet szenteltem az e-HRM (elektronikus emberi erőforrás menedzsment) és az e-toborzás szerepének a HR folyamatok optimalizálásában.

A digitalizáció és technológiai fejlődés lehetővé teszi a vállalatok számára, hogy hatékonyabban kezeljék az emberi erőforrásokkal kapcsolatos tevékenységeket. Az e-HRM alkalmazásával digitalizálhatók a HR folyamatok, beleértve az adatkezelést, munkavállalói információk kezelését, teljesítményértékelést és képzési folyamatokat. Az e-toborzás gyorsabb és hatékonyabb munkaerő-toborzást tesz lehetővé az online platformok és eszközök segítségével.

Az e-HRM és e-toborzás alkalmazása számos előnyt nyújt. Digitális adatkezelésük lehetővé teszi a hatékonyabb adatfeldolgozást és elemzést, segítve ezzel a döntéshozatalt és stratégiai tervezést. Az online platformok és eszközök gyorsabb kommunikációt biztosítanak a munkavállalók és HR szakemberek között, valamint könnyebb hozzáférést nyújtanak a munkavállalók számára a HR információkhoz és szolgáltatásokhoz.

Ugyanakkor kiemeltem az adatvédelem és etikai normák fontosságát. Az adatvédelem és biztonságos adatkezelés kiemelt prioritás, hogy megóvjuk a munkavállalók személyes adatait és bizalmát. Az etikai normák betartása elengedhetetlen az objektív és diszkriminációmentes MI-alapú toborzás és értékelés érdekében.

Fontos hangsúlyozni az emberi tényező fontosságát a technológiai fejlesztések mellett. Bár a digitalizáció hatékonyabb és gyorsabb folyamatokat tesz lehetővé, az emberi kapcsolatok és humánus vezetés továbbra is kulcsfontosságúak a sikeres HR működéshez. A személyes kapcsolatok, motiváció és emberközpontú vezetés továbbra is meghatározó szerepet játszanak az emberi erőforrások területén.

Dolgozatomban egy esettanulmány segítségével konkrét példán mutatom be egy eHRM rendszer összetételét és működését.

Kutatásom fókuszában a digitalizáció és robotika HRM hatásainak vizsgálata állt. A 117 válaszadó által kitöltött kérdőív segítségével az automatizált munkahelyek, a jövő munkahely és a digitális transzformációhoz való hozzáállás témáját elemeztem. A kérdéseket széles körű válaszokat kiváltó módon állítottam össze, az online megosztásnak köszönhetően elérve a kívánt válaszadói bázist.

Az SPSS statisztikai programot felhasználva kódoltam az adatokat és végeztem elemzést az összefüggések feltárása érdekében. A leíró statisztikák, keresztábla elemzés és varianciaelemzés alapján értékeltem az adatokat, figyelembe véve a szignifikancia szintjét ($p < 0,05$). A kutatás eredményei alapján 117 értékelhető válasz érkezett, és a Cramér-féle V együttható alkalmazásával további összefüggéseket vizsgáltam. Végül, kutatásaim során mindhárom felállított hipotézisem bebizonyosodott.

A kutatás eredményeivel kapcsolatban kifejtettem észrevételeimet és javaslatokat tettem.

Összességében igyekeztem átfogó képet nyújtani a digitalizáció és technológiai fejlődés hatásairól az emberi erőforrások területén. Bemutattam az e-HRM és e-toborzás előnyeit és kihívásait, hangsúlyozva a mesterséges intelligencia szerepét.