

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII AL REPUBLICII MOLDOVA
Universitatea Tehnică a Moldovei
Facultatea Electronică și Telecomunicații
Departamentul Telecomunicații și Sisteme Electronice

Admisă la susținere

Șefă departament TSE:

Tîrșu Valentina, conf. univ., dr.

„_____” _____ 2024

**Analiza implementării strategiilor de digitalizare în
sistemul de management al performanței companiei**

Teză de master

Studentă:

**Rusovici Iuliana,
gr. MMRT-221M**

Conducător:

**Șestacova Tatiana
conf. univ., dr.**

Chișinău, 2024

ADNOTARE

Autorul: Rusovici Iuliana gr. MMRT-221M

Tema: Analiza implementării strategiilor de digitalizare în sistemul de management al performanței companiei.

Structura lucrării: constă din pagini de titlu, aviz, adnotarea, introducere, 3 capitole, concluzii și bibliografie.

Cuvinte cheie: strategii de digitalizare, performanță, KPI, management al performanțelor.

Problematica studiului: Analiza strategiilor de digitalizare și implementarea lor în sistemul de management al performanței companiei.

Scopul lucrării: Studierea și analiza strategiilor de digitalizare și aplicarea lor în managementul performanțelor, ținând cont de instrumentele digitale, monitorizarea performanțelor individuale și automatizarea proceselor care contribuie la reducerea erorilor umane și la eficientizarea activităților administrative.

Obiectivele:

1. Studierea evoluției implementării strategiilor de digitalizare;
2. Analiza rolului strategiei digitale în organizații;
3. Analiza deficiențelor sistemului tradițional de managementului performanței;
4. Studierea indicatorilor cheie de performanță (KPI-uri) pentru Transformarea Digitală în companii.
5. Analiza strategiilor utilizate de companii pentru digitalizarea sistemului de management al performanțelor.
6. Efectuarea digitalizării sistemului de management a unei companii prin sistemul Monday.

Metode aplicate: Au fost utilizate metode analitice pentru a analiza rezultatele digitalizării sistemului de management a unei companii.

Rezultatele obținute: Implementarea strategiilor de digitalizare în sistemul de management al performanței companiei reprezintă o schimbare semnificativă în mediul de afaceri. Această tranziție aduce beneficii importante, inclusiv colectarea eficientă și analiza datelor, feedback în timp real, automatizarea proceselor și securitatea informațiilor. În final, digitalizarea contribuie la alinierea obiectivelor digitale cu cele de afaceri, îmbunătățind eficiența organizațională în ansamblu.

ANNOTATION

Author: Rusovici Iuliana gr. MMRT-221M

Title: **Analysis of the Implementation of Digitization Strategies in the Company's Performance Management System**

Thesis structure: It comprises title pages, approval, annotation, introduction, 3 chapters, conclusions, and bibliography.

Keywords: Digitization strategies, performance, KPI, performance management.

Research problem: Analysis of digitization strategies and their implementation in the company's performance management system.

Thesis purpose: Studying and analyzing digitization strategies and their application in performance management, considering digital tools, monitoring individual performances, and automating processes that contribute to reducing human errors and streamlining administrative activities.

Objectives:

1. Studying the evolution of the implementation of digitization strategies;
2. Analyzing the role of digital strategy in organizations;
3. Analyzing the challenges of the traditional performance management system;
4. Studying key performance indicators (KPIs) for Digital Transformation in companies.
5. Analyzing the strategies used by companies to digitize the performance management system.
6. Carrying out digitalization of a company's management system through the Monday system.

Applied methods: Analytical methods were employed to analyze the results of digitizing a company's management system.

The obtained results: The implementation of digitization strategies in the company's performance management system represents a significant change in the business environment. This transition brings important benefits, including efficient data collection and analysis, real-time feedback, process automation, and information security. Ultimately, digitization contributes to aligning digital objectives with business goals, improving overall organizational efficiency.

CUPRINS

INTRODUCERE	8
1 ANALIZA DOMENIULUI DE DIGITALIZARE ÎN SISTEMUL DE MANAGEMENT AL PERFORMANȚEI	10
1.1 Relevanța temei	12
1.2 Evoluția implementării strategiilor de digitalizare în sistemul de management al performanței companiei.....	13
1.3 Importanța implementării strategiilor de digitalizare în sistemul de management al companiilor	14
1.4 Rolul strategiei digitale în organizații	16
1.5 Strategia pentru mediul de lucru digital	18
1.6 Analiza deficiențelor sistemului tradițional de management al performanței.....	19
1.7 Particularitățile digitalizării în managementul performanței.....	21
1.8 Indicatorii cheie de performanță (KPI-uri) pentru Transformarea Digitală în companii	22
1.9 Beneficiile managementului performanței	23
2 STRATEGII UTILIZATE DE COMPANII PENTRU DIGITALIZAREA SISTEMULUI DE MANAGEMENT AL PERFORMANȚEI	25
2.1 Software-uri utilizate de companii pentru un sistem modern de evaluare a performanței	26
2.2 Analiza metodelor și mijloacelor de comunicare a angajaților companiei	31
3 IMPLEMENTAREA UNEI STRATEGII DE DIGITALIZARE ÎN SISTEMUL DE MANAGEMENT AL PERFORMANȚEI UNEI COMPANII	35
3.1 Digitalizarea sistemului de management a unei companii prin sistemul Monday	36
3.2 Rezultatele digitalizării sistemului de management a unei companii prin sistemul Monday	41
CONCLUZII	49
BIBLIOGRAFIE	50

INTRODUCERE

Implementarea strategiilor de digitalizare în sistemul de management al performanței unei companii reprezintă o evoluție semnificativă în contextul actual al mediului de afaceri globalizat. Într-o lume în continuă schimbare și competiție intensificată, adoptarea tehnologiilor digitale în gestionarea performanței devine importantă pentru asigurarea supraviețuirii și prosperității organizației.

Digitalizarea în sistemul de management al performanței aduce cu sine numeroase beneficii și transformări semnificative. Automatizarea proceselor de evaluare și monitorizare a performanței permite o analiză mai rapidă și eficientă a datelor, facilitând luarea deciziilor informate. Sistemele digitale de management al performanței oferă și o transparență sporită, punând la dispoziția angajaților și managerilor informații în timp real cu privire la obiectivele, progresele și feedback-ul.

Prin implementarea tehnologiilor digitale, companiile pot să-și optimizeze procesele interne, să reducă erorile umane și să îmbunătățească eficiența generală a echipelor. Accesul la platforme digitale de formare și dezvoltare profesională poate contribui la creșterea competențelor angajaților, consolidând astfel performanța individuală și colectivă.

De asemenea, digitalizarea în managementul performanței permite companiilor să colecteze și să analizeze datele în timp real referitoare la performanța angajaților. Această abordare bazată pe date oferă posibilitatea de a identifica tendințe, de a anticipa problemele potențiale și de a adapta strategiile în consecință, contribuind astfel la menținerea unei agilități organizaționale în fața schimbărilor de mediu și de piață.

Această tranziție către digitalizare în sistemul de management al performanței nu doar eficientizează operațiunile interne, dar și redefinește modul în care organizațiile interacționează cu resursele lor umane. Prin intermediul platformelor digitale, se poate implementa o comunicare bidirecțională mai eficientă între manageri și angajați, facilitând schimbul de feedback în timp real și gestionarea așteptărilor reciproce.

Un alt avantaj al digitalizării în gestionarea performanței constă în posibilitatea personalizării evaluărilor și obiectivelor pentru fiecare angajat în parte. Sistemele digitale permit ajustarea continuă a planurilor de dezvoltare în funcție de nevoile individuale și evoluția performanței. Această abordare personalizată contribuie la creșterea satisfacției și implicării angajaților, consolidând, în final, performanța organizațională.

În plus, digitalizarea în managementul performanței oferă acces la analize avansate și instrumente de inteligență artificială, care pot identifica modele și tendințe complexe în datele colectate. Această capacitate de analiză predictive permite organizațiilor să prevină potențialele probleme și să optimizeze strategiile pentru a se adapta rapid la schimbările din piață și mediu.

Digitalizarea în sistemul de management al performanței nu este doar o adaptare la tendințele tehnologice, ci și o schimbare fundamentală în modul în care organizațiile înțeleg, gestionează și dezvoltă resursele umane. Această tranziție este esențială pentru a rămâne competitive și a se adapta la provocările unui mediu de afaceri din ce în ce mai dinamic și complex.

Prin continuarea procesului de digitalizare în cadrul sistemului de management al performanței, organizațiile pot obține o viziune holistică și în timp real asupra performanței întregii echipe și a fiecărui individ în parte. Integrarea tehnologiilor avansate de analiză a datelor și de raportare automată permite managerilor să obțină insights mai profunde, să identifice potențialele lacune și să ia decizii informate pentru îmbunătățirea performanței organizaționale.

Implementarea unor sisteme digitale în managementul performanței poate, de asemenea, să conducă la o creștere a eficienței operaționale și a agilității organizaționale. Procesele automate, cum ar fi generarea de rapoarte sau programarea ședințelor de feedback, pot reduce sarcinile administrative și pot permite resurselor umane să se concentreze mai mult asupra activităților strategice și de dezvoltare.

Pe termen lung, digitalizarea în managementul performanței contribuie la crearea unei culturi a învățării continue și a adaptabilității la schimbările constante din mediul de afaceri. Prin accesul la instrumente și resurse digitale, angajații pot beneficia de o dezvoltare profesională continuă, ceea ce sprijină nu doar performanța lor individuală, ci și evoluția organizației în ansamblu.

Prin urmare, implementarea și continuarea procesului de digitalizare în managementul performanței reprezintă o investiție esențială pentru organizații în efortul lor de a rămâne competitive, adaptabile și în creștere într-un peisaj economic global dinamic.

Scopul lucrării: Studiarea și analiza strategiilor de digitalizare și aplicarea lor în managementul performanțelor, ținând cont de instrumentele digitale, monitorizarea performanțelor individuale și automatizarea proceselor care contribuie la reducerea erorilor umane și la eficientizarea activităților administrative.

Obiectivele:

1. Studiarea evoluției implementării strategiilor de digitalizare;
2. Analiza rolului strategiei digitale în organizații;
3. Analiza deficiențelor sistemului tradițional de managementul performanței;
4. Studiarea indicatorilor cheie de performanță (KPI-uri) pentru Transformarea Digitală în companii.
5. Analiza strategiilor utilizate de companii pentru digitalizarea sistemului de management al performanțelor.
6. Efectuarea digitalizării sistemului de management a unei companii prin sistemul Monday.

BIBLIOGRAFIE

1. EMPLOYEE PERFORMANCE. Performance Management. 2023, <https://www.valamis.com/hub/performance-management>.
2. How Technology is Transforming Performance Management. 2019, <https://www.govloop.com/community/blog/technology-transforming-performance-management/>.
3. Heavin, C., & Power, D. J. (2018). Challenges for digital transformation—towards a conceptual decision support guide for managers. *Journal of Decision Systems*, 27(sup1), 38–45.
4. Heilig, L., Schwarze, S., & Voß, S. (2017). An analysis of digital transformation in the history and future of modern ports. University Of Hawaii.
5. Huang, Y.-T. (2020). Internal marketing and internal customer: A review, reconceptualization, and extension. *Journal of Relationship Marketing*, 19(3), 165–181.
6. D. M. E. Ingram, P. Schaub and D. A. Campbell, “Use of Precision Time Protocol to Synchronize Sampled-Value Process Bus,” *IEEE Trans. Instrum. Meas.*, vol. 61, no. 5, pp. 1173 – 1180, May 2012.
7. Hunt, C. (2014). Transforming talent management: The impact of social and digital tech. The Denovati group.
8. Jesemann, I. (2020). Support of startup innovation towards development of new industries. *Procedia Cirp*, 88, 3–8.
9. Media, D. (2021). It says the HR market is big, so how does it do digital transformation? available at: <https://www.dashunet.cn/archives/5786>.
10. Nawaz, N. (2017). A comprehensive literature review of the digital HR research filed. *Information and Knowledge Management*, 7(4), 6.
11. Osmundsen, K., Iden, J., & Bygstad, B. (2018). Digital transformation: Drivers, success factors, and implications. *MCIS*.
12. Țurcanu D., Siminiuc R., Țurcanu T. Role of the University Management System in the digitalization of Technical University of Moldova. The 12th International Conference on Electronics, Communications and Computing. 20-21 October, 2022, Chisinau, Republic of Moldova. *IC ECCO-2022*. pp. 268 – 275.
13. Parry, E., & Strohmeier, S. (2014). HRM in the digital age—digital changes and challenges of the HR profession. *Employee Relations*, 36(4), 1259–1266.
14. Piccinini, E., Hanelt, A., Gregory, R., & Kolbe, L. (2015). Transforming industrial business: The impact of digital transformation on automotive organizations. In *Thirty Sixth International Conference on Information Systems*, Fort Worth 2015. *ICIS*.