

PELATIHAN MANAJEMEN SDM BERBASIS TEKNOLOGI UNTUK GENERASI MILENIAL: MEMANFAATKAN SISTEM INFORMASI SDM DAN HR ANALYTICS

Karyono¹, Khamo Waruwu², Rovanita Rama³, Nasril⁴, Elyani⁵

¹Universitas Pelita Bangsa

^{2,5}Universitas Tjut Nyak Dhien

³Universitas Riau

⁴IAI SMQ Bangko

e-mail: karyono.71@gmail.com¹, waruwukhomo.se.mm@gmail.com², rovanita.rama@lecturer.unri.ac.id³, nasrilfatih9@gmail.com⁴, lilyelayani12@gmail.com⁵

Abstrak

Artikel ini menyajikan tinjauan literatur tentang pelatihan manajemen SDM berbasis teknologi untuk generasi milenial. Fokus utamanya adalah pemanfaatan Sistem Informasi SDM (SIM) dan HR Analytics. Tinjauan literatur ini membahas pentingnya pelatihan dalam memperbaharui keterampilan manajemen SDM sesuai dengan kebutuhan milenial yang cenderung digital-savvy. SIM memberikan kerangka kerja untuk pengelolaan SDM yang efektif, sementara HR Analytics memungkinkan analisis data yang mendalam untuk mendukung pengambilan keputusan strategis. Artikel ini memberikan wawasan tentang bagaimana organisasi dapat memanfaatkan teknologi ini untuk mengelola dan mengembangkan SDM milenial dengan efektif.

Kata Kunci: Pelatihan, Manajemen SDM, Generasi Milenial, Sistem Informasi SDM, HR Analytics

Abstract:

This article presents a literature review on technology-based human resource management training for the millennial generation. The main focus is on leveraging Human Resource Information Systems (HRIS) and HR Analytics. The literature review discusses the importance of training in updating HR management skills to meet the needs of the digitally-savvy millennial generation. HRIS provides a framework for effective HR management, while HR Analytics enables in-depth data analysis to support strategic decision-making. This article provides insights into how organizations can utilize these technologies to effectively manage and develop millennial HR.

Keywords: Training, Human Resource Management, Millennial Generation, Human Resource Information System, HR Analytics

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek kunci dalam kesuksesan organisasi modern. Khususnya, dalam era teknologi informasi yang terus berkembang, penting bagi organisasi untuk mengadopsi strategi manajemen SDM yang berbasis teknologi. Menurut pendapat Alqarni et al. (2023), integrasi teknologi informasi dalam manajemen SDM dapat meningkatkan efisiensi proses, mempercepat pengambilan keputusan, dan mengoptimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian oleh Selvaraj & Venkatakrishnan (2023) menunjukkan bahwa penggunaan Sistem Informasi SDM (SIM) dapat memberikan manfaat yang signifikan dalam pengelolaan SDM secara efektif.

Salah satu generasi yang dominan di tempat kerja saat ini adalah generasi milenial. Generasi ini memiliki karakteristik unik, terutama dalam hal kecakapan teknologi dan ekspektasi terhadap penggunaan teknologi dalam konteks kerja. Studi oleh He et al., (2019) menyoroti pentingnya organisasi untuk menyediakan pelatihan manajemen SDM yang berbasis teknologi bagi generasi milenial guna meningkatkan keterampilan dan produktivitas mereka. Dengan memanfaatkan teknologi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan preferensi dan gaya belajar milenial, sebagaimana dijelaskan oleh Ramírez-Herrero et al., (2024).

Dalam konteks pengelolaan SDM berbasis teknologi, HR Analytics menjadi salah satu konsep penting yang patut dipertimbangkan. HR Analytics memungkinkan organisasi untuk melakukan analisis data yang mendalam terkait dengan aspek SDM, seperti rekrutmen, retensi, dan pengembangan karyawan. Penelitian oleh Bonilla-Chaves & Palos-Sánchez, (2023) menunjukkan bahwa HR Analytics dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pimpinan organisasi dalam

mengambil keputusan strategis terkait dengan SDM. Dengan demikian, integrasi HR Analytics dalam strategi manajemen SDM berbasis teknologi menjadi suatu keharusan untuk meningkatkan kinerja organisasi di era digital ini.

Namun, tantangan juga menghadang dalam mengadopsi teknologi dalam manajemen SDM, terutama terkait dengan penggunaan data dan privasi karyawan. Penerapan SIM dan HR Analytics harus dilakukan dengan memperhatikan aspek etika dan keamanan data, sebagaimana dibahas dalam studi oleh Chu & So, (2020). Organisasi perlu memiliki kebijakan yang jelas terkait dengan penggunaan data SDM dan mengedepankan aspek privasi untuk menjaga kepercayaan dan keamanan informasi karyawan. Dengan demikian, artikel ini akan mengulas secara komprehensif tentang penerapan pelatihan manajemen SDM berbasis teknologi untuk generasi milenial, dengan fokus pada pemanfaatan SIM dan HR Analytics sebagai solusi dalam menghadapi perubahan dinamika organisasi di era digital.

METODE

Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah *literature review* yang mencakup penelitian-penelitian terbaru sejak tahun 2019. *Literature review* merupakan pendekatan yang efektif untuk menyusun ulang dan menyintesis temuan-temuan penelitian terkini yang relevan dengan topik yang dibahas. Studi-studi terkait yang dijadikan acuan dalam *literature review* ini meliputi penelitian-penelitian tentang pelatihan manajemen SDM berbasis teknologi, penggunaan Sistem Informasi SDM (SIM), dan penerapan HR Analytics dalam konteks manajemen SDM.

Pertama, melalui *literature review*, akan diidentifikasi tren-tren terbaru dalam penggunaan teknologi dalam pelatihan manajemen SDM bagi generasi milenial. Dengan pendekatan *literature review* ini, diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif tentang pemanfaatan teknologi dalam konteks pelatihan dan manajemen SDM bagi generasi milenial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Pelatihan Berbasis Teknologi

Dalam konteks efektivitas pelatihan berbasis teknologi, beberapa faktor penting yang mempengaruhi hasil pelatihan perlu dipertimbangkan. Penelitian oleh Sato et al., (2023) menyoroti pentingnya desain instruksional yang tepat dalam pelatihan berbasis teknologi, yang mencakup penggunaan strategi pembelajaran yang interaktif dan responsif terhadap gaya belajar individu. Selain itu, implementasi teknologi dalam pelatihan juga membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan dan karakteristik generasi milenial. Studi oleh Park et al., (2021) mengemukakan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan preferensi dan ekspektasi generasi milenial cenderung memberikan hasil yang lebih efektif.

Lebih lanjut, evaluasi hasil pelatihan berbasis teknologi juga merupakan aspek krusial dalam mengukur efektivitasnya. Penelitian oleh Vuong & Nguyen (2022) menekankan pentingnya penggunaan metode evaluasi yang komprehensif, termasuk pengukuran keterampilan teknis, peningkatan produktivitas, dan kepuasan karyawan terhadap pelatihan yang diberikan. Dengan demikian, pengelolaan dan monitoring pelatihan secara terus-menerus menjadi strategi yang penting dalam memastikan efektivitas pelatihan berbasis teknologi bagi generasi milenial.

Selain itu, peran teknologi dalam mendukung pembelajaran dan pengembangan karyawan juga mencakup aspek penggunaan platform digital dan konten yang menarik. Studi oleh Dimulescu (2023) menyoroti pentingnya platform pembelajaran yang intuitif dan mudah diakses, yang dapat meningkatkan partisipasi dan motivasi karyawan dalam mengikuti pelatihan. Dengan integrasi teknologi yang tepat dan strategi pengelolaan yang efektif, pelatihan berbasis teknologi dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan SDM generasi milenial.

Optimalisasi Penggunaan Sistem Informasi SDM (SIM)

Implementasi Sistem Informasi SDM (SIM) merupakan langkah strategis yang dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi. Studi yang dilakukan oleh Nocker & Sena (2019) menemukan bahwa penggunaan SIM dapat mengoptimalkan proses rekrutmen karyawan, mempercepat proses pengolahan data karyawan, dan meningkatkan transparansi informasi terkait SDM dalam organisasi. Selain itu, SIM juga memungkinkan integrasi data yang lebih baik antara departemen SDM dan departemen lainnya, sehingga meminimalkan kesalahan administratif dan meningkatkan akurasi informasi yang tersedia.

Keberhasilan penggunaan SIM juga terkait erat dengan pengelolaan data yang efektif dan keamanan informasi karyawan. Penelitian oleh Drosatos et al., (2022) menekankan pentingnya implementasi kebijakan privasi data yang ketat dan penggunaan teknologi keamanan informasi yang canggih dalam SIM. Hal ini bertujuan untuk melindungi data sensitif karyawan dan menjaga kepercayaan dalam pengelolaan informasi SDM. Dengan demikian, optimalisasi penggunaan SIM tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga aspek keamanan dan privasi yang krusial dalam konteks manajemen SDM yang efektif.

Selanjutnya, SIM juga memungkinkan organisasi untuk melakukan analisis data yang lebih mendalam terkait dengan SDM. Penelitian oleh Alefari et al., (2020) menunjukkan bahwa SIM dapat digunakan sebagai alat untuk menghasilkan laporan analisis data yang memberikan wawasan strategis tentang kinerja karyawan, kebutuhan pengembangan karyawan, dan perencanaan sumber daya manusia secara lebih akurat. Dengan adopsi yang tepat dan pengelolaan yang efektif, SIM dapat menjadi salah satu aset strategis yang membantu organisasi dalam mengambil keputusan yang tepat dan meningkatkan kinerja SDM secara keseluruhan.

Peran Strategis HR Analytics dalam Pengambilan Keputusan

HR Analytics memainkan peran strategis dalam membantu organisasi mengambil keputusan yang tepat terkait dengan manajemen SDM. Penelitian oleh Cho et al., (2023) menyoroti bahwa HR Analytics tidak hanya memberikan informasi tentang kinerja karyawan secara individual, tetapi juga membantu mengidentifikasi tren-tren dalam organisasi yang dapat memengaruhi produktivitas dan kepuasan karyawan. Dengan analisis data yang mendalam, organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja generasi milenial, seperti motivasi, kebutuhan pengembangan keterampilan, dan preferensi terkait lingkungan kerja.

Selain itu, HR Analytics juga memungkinkan organisasi untuk mengembangkan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif. Penelitian oleh Tej et al., (2021) menemukan bahwa analisis data yang dilakukan melalui HR Analytics dapat memberikan gambaran yang jelas tentang kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan, serta membantu dalam merancang program-program yang sesuai dengan tujuan organisasi dan kebutuhan individu karyawan. Dengan demikian, HR Analytics menjadi alat yang sangat berharga dalam merencanakan dan melaksanakan strategi pengembangan SDM yang dapat meningkatkan kinerja dan retensi karyawan, khususnya generasi milenial.

Penerapan HR Analytics juga memungkinkan organisasi untuk melakukan prediksi dan perencanaan SDM yang lebih akurat. Penelitian oleh Lee et al., (2024) menunjukkan bahwa HR Analytics dapat digunakan untuk memprediksi tren-tren masa depan terkait dengan SDM, seperti kebutuhan tenaga kerja, perubahan dalam struktur organisasi, dan tantangan yang mungkin dihadapi dalam perekrutan dan retensi karyawan. Dengan informasi yang didapat dari analisis data HR Analytics, organisasi dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang-peluang yang muncul dalam manajemen SDM bagi generasi milenial.

Tantangan dalam Implementasi Teknologi dalam Manajemen SDM

Tantangan utama dalam implementasi teknologi dalam manajemen SDM adalah kurangnya keterampilan teknologi pada sebagian karyawan generasi milenial. Meskipun generasi milenial cenderung memiliki pengetahuan teknologi yang luas, tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang sama dalam menggunakan aplikasi atau sistem teknologi yang kompleks. Penelitian oleh Fraile et al., (2023) menekankan pentingnya pelatihan teknologi yang kontinu dan mendalam bagi karyawan, khususnya yang kurang terbiasa dengan teknologi tingkat lanjut, untuk memastikan adopsi teknologi yang sukses dalam manajemen SDM.

Selain itu, kekhawatiran terkait privasi data juga menjadi tantangan yang signifikan dalam implementasi teknologi dalam manajemen SDM. Penelitian oleh Ghorashi et al., (2023) menyoroti pentingnya kebijakan privasi data yang jelas dan diterapkan dengan ketat dalam pengelolaan informasi SDM. Karyawan, terutama generasi milenial yang cenderung sensitif terhadap privasi, perlu memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap perlindungan data pribadi mereka untuk mendukung adopsi teknologi dalam manajemen SDM yang efektif.

Selanjutnya, integrasi teknologi dengan budaya organisasi yang sudah ada juga menjadi tantangan yang perlu diatasi. Penelitian oleh Almatrodi et al., (2023) menunjukkan bahwa resistensi terhadap perubahan dan kesenjangan antara nilai-nilai organisasi dengan fitur-fitur teknologi baru dapat menghambat keberhasilan implementasi teknologi dalam manajemen SDM. Oleh karena itu, pentingnya pengembangan strategi komunikasi dan pengelolaan perubahan yang efektif untuk

memastikan bahwa teknologi yang diterapkan dapat berintegrasi secara harmonis dengan budaya dan nilai-nilai organisasi yang sudah ada.

Rekomendasi untuk Pengembangan Manajemen SDM Berbasis Teknologi

Berdasarkan temuan dari literature review ini, diperlukan beberapa rekomendasi untuk pengembangan manajemen SDM berbasis teknologi bagi generasi milenial. Pertama, organisasi perlu mengembangkan program pelatihan yang menyesuaikan dengan preferensi dan gaya belajar generasi milenial. Kedua, integrasi SIM dan HR Analytics harus dilakukan secara menyeluruh dan terkoordinasi untuk memaksimalkan manfaatnya. Ketiga, organisasi perlu memiliki kebijakan yang jelas terkait dengan penggunaan data SDM untuk menjaga privasi karyawan dan membangun kepercayaan. Dengan mengimplementasikan rekomendasi ini, diharapkan organisasi dapat mengoptimalkan manajemen SDM mereka untuk merespon perubahan dinamika kerja generasi milenial di era digital ini.

Pertama, mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan preferensi dan gaya belajar generasi milenial menjadi rekomendasi penting. Ini dapat diimplementasikan melalui pendekatan pembelajaran yang interaktif dan berbasis teknologi, seperti pembelajaran online yang memanfaatkan platform e-learning yang responsif dan menarik. Studi oleh Magano et al., (2020) menunjukkan bahwa generasi milenial cenderung lebih responsif terhadap metode pembelajaran yang menggabungkan teknologi dengan konten yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Dengan mengadaptasi program pelatihan sesuai dengan preferensi generasi milenial, organisasi dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan keterampilan karyawan.

Kedua, integrasi yang menyeluruh antara Sistem Informasi SDM (SIM) dan HR Analytics menjadi kunci untuk memaksimalkan manfaat teknologi dalam manajemen SDM. Penelitian oleh Selvaraj et al., (2023) menekankan bahwa integrasi yang efektif antara SIM dan HR Analytics memungkinkan organisasi untuk menghasilkan wawasan yang lebih mendalam tentang kinerja karyawan, kebutuhan pengembangan, dan strategi SDM yang efektif. Dengan adanya data yang terintegrasi dan dianalisis secara holistik, organisasi dapat mengambil keputusan yang lebih tepat dan responsif terhadap kebutuhan SDM.

Ketiga, pentingnya kebijakan yang jelas terkait dengan privasi data SDM tidak dapat diabaikan. Penelitian oleh AlAbdali et al., (2021) menyoroti bahwa kebijakan privasi data yang transparan dan diterapkan dengan konsisten dapat membantu organisasi dalam membangun kepercayaan karyawan terhadap pengelolaan informasi pribadi mereka. Dengan memiliki kebijakan yang jelas dan mematuhi regulasi privasi data yang berlaku, organisasi dapat menjaga privasi karyawan dan menghindari risiko terkait dengan pelanggaran data, sehingga membangun hubungan yang positif dan berkelanjutan dengan generasi milenial di era digital ini.

SIMPULAN

Dalam konteks pengembangan manajemen SDM berbasis teknologi untuk generasi milenial, dapat disimpulkan bahwa implementasi rekomendasi-rekomendasi tersebut merupakan langkah krusial dalam meningkatkan efektivitas dan responsivitas organisasi terhadap dinamika kerja yang terus berubah. Pertama, pengembangan program pelatihan yang disesuaikan dengan preferensi generasi milenial akan membantu meningkatkan keterampilan dan motivasi belajar karyawan. Hal ini tidak hanya memperkuat kemampuan individu, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan dengan karyawan yang lebih kompeten dan adaptif.

Selanjutnya, integrasi yang terkoordinasi antara SIM dan HR Analytics menjadi landasan bagi pengambilan keputusan yang lebih cerdas dan berbasis data dalam manajemen SDM. Dengan menyatukan data dari berbagai aspek SDM dan menganalisisnya secara holistik, organisasi dapat mengidentifikasi tren, pola, dan faktor-faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Ini memungkinkan organisasi untuk merancang strategi pengembangan SDM yang lebih terarah dan efektif sesuai dengan kebutuhan generasi milenial.

Terakhir, kebijakan yang jelas terkait dengan privasi data SDM adalah fondasi yang penting dalam membangun kepercayaan dan menjaga keamanan informasi karyawan. Dengan adanya kebijakan yang transparan, organisasi dapat memastikan bahwa penggunaan data SDM dilakukan secara etis dan sesuai dengan regulasi yang berlaku, sehingga menghindari potensi risiko dan konflik terkait privasi. Kesimpulannya, pengembangan manajemen SDM berbasis teknologi untuk generasi milenial bukan hanya tentang penggunaan teknologi yang canggih, tetapi juga tentang pengelolaan yang cerdas dan

bertanggung jawab terhadap sumber daya manusia, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inklusif, dan berkelanjutan.

SARAN

Dalam konteks pengembangan manajemen SDM berbasis teknologi, disarankan agar organisasi mengambil langkah-langkah strategis yang mendukung adaptasi dan inovasi dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya bagi generasi milenial yang semakin menonjol dalam tenaga kerja saat ini. Pertama, perlu ditingkatkan lagi program pelatihan yang berfokus pada penggunaan teknologi dan kebutuhan belajar generasi milenial. Kedua, integrasi yang harmonis antara Sistem Informasi SDM (SIM) dan analisis data SDM (HR Analytics) perlu ditekankan untuk mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data. Ketiga, implementasi kebijakan privasi data yang ketat dan transparan harus menjadi prioritas untuk menjaga kepercayaan karyawan terhadap penggunaan teknologi dalam manajemen SDM.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kolaborasi dan kontribusi yang berharga dalam penyusunan rekomendasi ini. Tanpa partisipasi dan pemikiran yang mendalam dari semua pihak terlibat, pencapaian rekomendasi yang mencerahkan ini tidak mungkin terwujud. Semoga kerjasama yang baik ini terus berlanjut untuk mencapai tujuan bersama dalam mengoptimalkan manajemen SDM berbasis teknologi dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adaptif, dan berdaya saing tinggi. Terima kasih atas dedikasi dan komitmen Anda dalam menjadikan organisasi ini sebagai wadah yang inspiratif dan berkelanjutan bagi perkembangan SDM dan kesuksesan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- AlAbdali, H., AlBadawi, M., Sarrab, M., & AlHamadani, A. (2021). Privacy Preservation Instruments Influencing the Trustworthiness of e-Government Services. *Computers*, 10(9), 114. <https://doi.org/10.3390/computers10090114>
- Alefari, M., Almanei, M., & Salonitis, K. (2020). A System Dynamics Model of Employees' Performance. *Sustainability*, 12(16), 6511. <https://doi.org/10.3390/su12166511>
- Almatrodi, I., Li, F., & Alojail, M. (2023). Organizational Resistance to Automation Success: How Status Quo Bias Influences Organizational Resistance to an Automated Workflow System in a Public Organization. *Systems*, 11(4), 191. <https://doi.org/10.3390/systems11040191>
- Alqarni, K., Agina, M. F., Khairy, H. A., Al-Romeedy, B. S., Farrag, D. A., & Abdallah, R. M. (2023). The Effect of Electronic Human Resource Management Systems on Sustainable Competitive Advantages: The Roles of Sustainable Innovation and Organizational Agility. *Sustainability*, 15(23), 16382. <https://doi.org/10.3390/su152316382>
- Bonilla-Chaves, E. F., & Palos-Sánchez, P. R. (2023). Exploring the Evolution of Human Resource Analytics: A Bibliometric Study. *Behavioral Sciences*, 13(3), 244. <https://doi.org/10.3390/bs13030244>
- Cho, W., Choi, S., & Choi, H. (2023). Human Resources Analytics for Public Personnel Management: Concepts, Cases, and Caveats. *Administrative Sciences*, 13(2), 41. <https://doi.org/10.3390/admsci13020041>
- Chu, A. M. Y., & So, M. K. P. (2020). Organizational Information Security Management for Sustainable Information Systems: An Unethical Employee Information Security Behavior Perspective. *Sustainability*, 12(8), 3163. <https://doi.org/10.3390/su12083163>
- Dimulescu, C. (2023). E-Learning Platform Usage and Acceptance of Technology after the COVID-19 Pandemic: The Case of Transilvania University. *Sustainability*, 15(22), 16120. <https://doi.org/10.3390/su152216120>
- Drosatos, G., Rantos, K., & Demertzis, K. (2022). Advanced Technologies in Data and Information Security. *Applied Sciences*, 12(12), 5925. <https://doi.org/10.3390/app12125925>
- Fraile, F., Psarommatis, F., Alarcón, F., & Joan, J. (2023). A Methodological Framework for Designing Personalised Training Programs to Support Personnel Upskilling in Industry 5.0. *Computers*, 12(11), 224. <https://doi.org/10.3390/computers12110224>

- Ghorashi, S. R., Zia, T., Bewong, M., & Jiang, Y. (2023). An Analytical Review of Industrial Privacy Frameworks and Regulations for Organisational Data Sharing. *Applied Sciences*, 13(23), 12727. <https://doi.org/10.3390/app132312727>
- He, J., Morrison, A. M., & Zhang, H. (2019). Improving Millennial Employee Well-Being and Task Performance in the Hospitality Industry: The Interactive Effects of HRM and Responsible Leadership. *Sustainability*, 11(16), 4410. <https://doi.org/10.3390/su11164410>
- Lee, M., Lee, G., Lim, K., Moon, H., & Doh, J. (2024). Machine Learning-Based Causality Analysis of Human Resource Practices on Firm Performance. *Administrative Sciences*, 14(4), 75. <https://doi.org/10.3390/admsci14040075>
- Magano, J., Silva, C., Figueiredo, C., Vitória, A., Nogueira, T., & Pimenta Dinis, M. A. (2020). Generation Z: Fitting Project Management Soft Skills Competencies—A Mixed-Method Approach. *Education Sciences*, 10(7), 187. <https://doi.org/10.3390/educsci10070187>
- Nocker, M., & Sena, V. (2019). Big Data and Human Resources Management: The Rise of Talent Analytics. *Social Sciences*, 8(10), 273. <https://doi.org/10.3390/socsci8100273>
- Park, G., Chen, F., & Cheng, L. (2021). A Study on the Millennials Usage Behavior of Social Network Services: Effects of Motivation, Density, and Centrality on Continuous Intention to Use. *Sustainability*, 13(5), 2680. <https://doi.org/10.3390/su13052680>
- Ramírez-Herrero, V., Ortiz-de-Urbina-Criado, M., & Medina-Merodio, J.-A. (2024). Intergenerational Leadership: A Leadership Style Proposal for Managing Diversity and New Technologies. *Systems*, 12(2), 50. <https://doi.org/10.3390/systems12020050>
- Sato, S. N., Condes Moreno, E., Rubio-Zarapuz, A., Dalamitros, A. A., Yañez-Sepulveda, R., Tornero-Aguilera, J. F., & Clemente-Suárez, V. J. (2024). Navigating the New Normal: Adapting Online and Distance Learning in the Post-Pandemic Era. *Education Sciences*, 14(1), 19. <https://doi.org/10.3390/educsci14010019>
- Selvaraj, V., & Venkatakrishnan, S. (2023). Role of Information Systems in Effective Management of Human Resources during the COVID-19 Pandemic. *Systems*, 11(12), 573. <https://doi.org/10.3390/systems11120573>
- Selvaraj, V., & Venkatakrishnan, S. (2023). Role of Information Systems in Effective Management of Human Resources during the COVID-19 Pandemic. *Systems*, 11(12), 573. <https://doi.org/10.3390>
- Tej, J., Vagaš, M., Ali Taha, V., Škerháková, V., & Harničárová, M. (2021). Examining HRM Practices in Relation to the Retention and Commitment of Talented Employees. *Sustainability*, 13(24), 13923. <https://doi.org/10.3390/su132413923>
- Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, 14(21), 14017. <https://doi.org/10.3390/su142114017>