

**Наталія Іванишин**

студентка 3 курсу спеціальності 073 «Менеджмент»

Науковий керівник: **Білик Т.Л.**,

к.е.н., асистент кафедри економіки, підприємництва, торгівлі

та біржової діяльності,

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець-Подільський

## **ВПЛИВ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА РОЗВИТОК СУЧАСНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

На разі потреба в удосконаленні менеджменту персоналу зумовлена як динамічними змінами в аграрній сфері економіки так і відповідно до вимог ринку праці з врахуванням інтелектуалізації та інформатизації, інноваційного розвитку виробництва підвищенням ролі особливих стратегічних та оперативних функцій персоналу, необхідністю постійного оновлення існуючих знань і безперервного навчання.

Традиційні засади побудови систем управління людськими ресурсами на сьогоднішній день зазнають значного впливу з боку постійно зростаючого ринку інформаційних продуктів, технологій і рішень, що покликані не просто розширити можливості кадрового менеджменту, а й трансформувати його сутність, підходи, методи, процедури відповідно до потреб сучасного бізнесу і суспільства в цілому. У таких умовах конкурентну перевагу отримують ті компанії, які швидше за інших адаптують свої системи HRM до прогресуючих стандартів обміну, зберігання та пошуку інформації, пов'язаної з характеристиками вже працюючого персоналу або потенційних кандидатів на ринку праці.

Процеси експансії інформаційних технологій у сферу HR-менеджменту останніми роками активно досліджуються і обговорюються науковцями, менеджерами, IT-спеціалістами. Проте динаміка цих змін настільки значна, що

випереджає час, необхідний для систематизації та класифікації теоретиками новітніх програмних продуктів, інформаційних технологій і можливостей, які отримують HR-менеджери від їх використання. Зважаючи на це, дослідження меж використання інформаційних технологій в управлінні людськими ресурсами є важливим і актуальним напрямом розвитку бази знань щодо організації сучасних HRM-систем. Метою роботи є дослідження ринку основних сучасних тенденцій розвитку і трансформації систем управління людськими ресурсами під впливом інформаційних технологій. Аналіз наукових праць та останніх інтернет-публікацій свідчить про факт поступового процесу переходу від класичних вертикальних моделей управління персоналом до систем, основаних на підвищенні рівня залученості працівників, використанні інновацій та цифрового робочого простору [1].

Цей процес характеризується тенденціями розвитку та симбіозу інформаційних технологій з функціями кадрового менеджменту. Серед найважливіших з них слід зазначити наступні.

1. *Еволюція систем рекрутингу персоналу*, яка супроводжується прискоренням швидкості пошуку найбільш привабливих для компаній кандидатів через цифрове середовище і, зокрема, мобільні пристрої (згідно з дослідженнями Kleiner Perkins у світі працює більш ніж 5 мільярдів мобільних пристроїв та біля 2 мільярдів смартфонів, водночас, кількість ноутбуків і ПК значно нижча) [2]. У таких умовах необхідність зберігання великої кількості резюме поступово втрачає свою актуальність, поступаючись базам даних про кандидатів у спеціалізованих соціальних мережах.

2. *Аналітика Big-data для потреб системи управління людськими ресурсами*. Термін Big-data (у перекладі з англійської - великі дані) почав використовуватись лише з 2008 року, коли був впроваджений у ІТ-сфері, після чого цей підхід поступово став використовуватись для вирішення різних управлінських та економічних завдань. За даними експертів, аналітика Big-data спроможна значно підвищити економічні результати компаній (на 10–12 % у виробничій сфері, до 80 % – у сервісних компаніях). Для менеджерів з

управління персоналом Big-data дає, насамперед, можливість точніше розраховувати і прогнозувати економічні ефекти від витрат на персонал, а також приймати обґрунтовані цифрами управлінські рішення, що дадуть змогу підвищити конкурентоспроможність як людських ресурсів, так і компанії в цілому [1].

Проте, слід відзначити, що важливою умовою використання Big-data в управлінні людськими ресурсами є вміння HR-менеджерів працювати з даними. Оскільки, аналітика Big-data не є конкретною програмою або автоматизованою системою, вона не видає для менеджера конкретну відповідь на запит, тому управлінське рішення буде залежати від людини.

3. *Цифрові робочі місця.* Останнім часом збільшення цифрових робочих місць є логічним кроком з точки зору компаній, що намагаються збільшити продуктивність праці та зменшити витрати на утримання «класичних» офісів, в майбутньому, на думку експертів, така тенденція лише набуватиме більшого розповсюдження. Вже зараз, компанії використовують доступні платформи віртуальної реальності (Daydream, Cardboard тощо) для набуття необхідного досвіду і випередження своїх діючих потенційних конкурентів [3].

4. *Краудсорсинг.* Як нова форма зайнятості, краудсорсинг також здійснює значний вплив на сучасні системи управління персоналом, допомагаючи HR-менеджерам залучати велику кількість людських ресурсів для обробки даних та прийняття управлінських рішень за допомогою колективного розуму. Серед явних переваг краудсорсингу для компанії слід відзначити також наступні: залучення великої кількості виконавців до роботи, що в класичних системах управління персоналом доручається одній людині; використання логічних, аналітичних, емоційних та інших здібностей людей для тренування штучного інтелекту; отримання необхідних матеріалів, ідей та іншої інформації від залучених за допомогою краудсорсинга виконавців.

5. *Трансформація систем навчання персоналу.* Сьогодні кожна компанія має потребу в перенавчанні технічного персоналу, у навчанні нових співробітників, навчанні працівників тому, як виконувати свою роботу краще.

Зараз відбувається процес зрушення від LMS (Learning Management System) як «системи адміністрування навчального процесу» до LMS як «платформи залучення в процес навчання». Одночасно, Massive Open Online Courses (MOOCs) являють собою нове джерело навчання – YouTube із широким спектром інструментів і джерел контенту. Інший визначальний тренд у навчанні персоналу – поява «вбудованого навчання» або «інтелектуального навчання» як ключового фактору успіху (наприклад, менеджер компанії має можливість заключити вигідну угоду, але не має відповідного сертифіката для її проведення, у цьому разі система сама пропонує відповідний курс для одержання сертифіката) [2].

Підводячи висновки, слід зазначити, що перелічені вище тенденції – це лише частина майбутніх зрушень у підходах до побудови систем управління людськими ресурсами. Сьогодні інформаційні технології змінюють майже всі класичні функції HR- менеджменту, додають нові можливості і, водночас, вимагають від менеджерів оволодіння специфічними знаннями і вміннями зі збору, обробки та використання інформації, обсяги якої з кожним роком зростають.

### **Список використаних джерел**

1. Абдулина О. Big Data для HR-а: как научиться управлять большими данными [Електронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e.hr-director.ru/article.aspx?aid=506763>.
2. Бабушкин Э. Топ 10 прорывов в HR технологиях [Електронный ресурс]. – Режим доступа: <http://edwvb.blogspot.ru/2014/11/top-10-proryvov-v-hrtekhnologijakh.html>.
3. Березюк Е. HR тренды 2017 года [Електронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wisppapp.com/blog/2017/01/06/top-ten-hr-trends-for-2017/?lang=ru>.

4. Білик Т.Л. Формування персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва. Електронний ресурс. – Режим доступу: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11\\_2015/54.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2015/54.pdf)
5. Марусей Т.В. Впровадження сучасних інформаційних систем управління персоналом. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://188.190.33.56:7980/jspui/bitstream/123456789/745/1/2016.pdf#page=212>