

## **ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕСІВ ПІДПРИЄМСТВА**

**Назаренко Катерина Миколаївна  
Науковий керівник Доренський О.П.  
Кіровоградський національний технічний університет**

Управління підсистемами діяльності господарюючих суб'єктів в умовах сучасного стану економіки, для якого характерні ресурсні обмеження, є найважливішим чинником функціонування та подальшого розвитку. Ускладнення процесу управління у сучасних умовах пов'язане з підвищенням ролі людського чинника, що обумовлено змінами у змісті праці, які викликані застосуванням новітніх технологій HR-менеджменту, зміною форм організації праці, підвищенням освітнього рівня працівників, зміною пріоритетів у системі цінностей персоналу і т. ін.

Управлінські технології розглядаються як сукупність управлінських засобів, методів і інструментів, що містять засоби та методи збирання, обробки, аналізу інформації; заходи мотивації працівників підприємства; методи, закони та закономірності організації і управління; системи аналізу, контролю та регулювання, використання яких забезпечує досягнення встановлених цілей підприємства. Завдання, що постають перед сучасними підприємствами, змушують їх створювати інформаційну інфраструктуру, яка б дала змогу забезпечити організацію дієвої системи потоків інформації відповідно до напрямків, необхідних для забезпечення виконання поставленої мети.

Розуміючи можливі переваги, більшість компаній планують впровадити у діяльність інформаційні системи, що дозволяють автоматизувати процеси пошуку, отримання та найму персоналу. Такі програми зазвичай мають веб-інтерфейс, і дозволяють вести пошук персоналу через Інтернет, сортувати потік вакансій, і розподіляти резюме у відповідності з основними параметрами автора. Інтегровані в загальну систему управління персоналом ці програми дозволяють заносити резюме в єдиному форматі і зберігати в загальній базі даних, забезпечувати коментарями про кандидата, вести його "кадрову історію".

Не менш популярною областю для впровадження нових технологій в галузі управління персоналу, залишається навчання персоналу. При цьому і в цій області все частіше розглядаються застосування Інтернет / Інтранет рішень. Так близько третини опитуваних компаній планують створення порталу для співробітників або системи самообслуговування для співробітників, що, на думку керівництва компаній, дозволить

співробітникам, не тільки самонавчатися, але підтримувати вищий рівень спільності з корпоративними цілями і цінностями компанії.

Зростання інтересу до впровадження нових технологій управління персоналом також проходить на тлі загального зростання потреб компаній в автоматизації своєї управлінської діяльності.

Отже, з результатів проведеного аналізу впливає обґрунтований висновок про те, що успішне управління по цілях, управління ефективністю бізнес-процесами підприємства (ЕРМ-стратегія) разом з технологіями управління персоналом складаються в корпоративну стратегію та переваги окремо взятої компанії. В умовах постійно мінливого ринку, компанії бажають “тримати руку на пульсі”. Тож, їм конче необхідні ІТ-системи, що дозволяють управляти ефективністю роботи персоналу в буквальному сенсі у режимі реального часу. Такі програмні засоби підтримують процеси планування, зворотного зв'язку, дозволяють компаніям отримати важливу конкурентну перевагу.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баронов В.В. Автоматизация управления предприятием. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 239 с.
2. Виноградський М.Д. Управління персоналом: Навч. посіб. – К.: ЦНЛ, 2006. – 504 с.
3. Воронкова В.Г. Кадровий менеджмент: Навч. посіб. – К.: ВД “Професіонал”, 2004. – 192 с.
4. Говядкин И.Е. Информационные технологии в управлении персоналом. // Управление персоналом. – 2008. – №1. – С. 60-62.
5. Синегрибова С.О. Застосування інформаційних технологій у HR-менеджменті / С.О. Синегрибова, А.О. Доренська // Сучасні інформаційні технології та програмне забезпечення комп'ютерних систем. – К.: КНТУ, 2012. – С. 182-184.