

3. Пашкова А. В. Конфликтология. Управление персоналом: управление конфликтами : учебное пособие. – М. : Футурис, 2010. – 117 с.
4. Потемкин В. К. Управление персоналом. – С.Пб. : Питер, 2009. 432 с.
5. Том Б. Стать успешным никогда не поздно: преимущества долговременного планирования. – М.: DigestMedia, 2016. – 270 с.
6. Шифрин М. Б. Стратегический менеджмент : учебное пособие. – 2-е изд. – С.Пб. : Питер, 2008. – 320 с.

ВПЛИВ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

Ковбаса С. І., студент

*Науковий керівник: Шевчук О. А., к.е.н., доцент
Національний технічний університет України «Київський
політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

Людський капітал – це економічна категорія, що включає працю, якість життя людей, їхні інтелект і знання, що використовуються для задоволення потреб людей. Відповідно, управління людським капіталом охоплює формування, розвиток та керування людським капіталом. Для компаній важливим є застосування нових технологічних рішень, наприклад, інформаційних технологій, у сфері управління людським капіталом, адже це дозволяє здобути нові прогресивні стратегії для розвитку потужного людського капіталу. А враховуючи вплив рівня людського капіталу на виробництво, це дозволяє до того ж створити потужну модель виробництва та бізнесу.

Останні роки спостерігається стрімкий перехід до інформаційних технологій у сфері управління людським капіталом [1]. Таким чином, рекрутинг зазнав значних змін із введенням соціальних мереж, таких як Facebook та Twitter, у загальний вжиток, адже це надало можливість отримати величезну базу даних, що містить інформацію про більшість людей, що живуть у сучасному суспільстві, у вільному доступі та полегшило налагодження контактів між рекрутером та кандидатом. Значний поштовх, зокрема, дав розвиток професійних соціальних мереж (наприклад, LinkedIn), які пришвидшили пошук персоналу з одного боку та роботи з іншого [2]. Доступність створення та поширення мультимедійних файлів дозволяє зробити

значний крок вперед у створенні резюме та оголошень про вакансії: створити фото-, відео- чи аудіофайл сьогодні не є проблемою взагалі ні для кого, тоді як мультимедійний формат представлення часто дозволяє сформувавши більш повну картину про об'єкт зацікавлення. Розвиток реклами полегшує компаніям поширювати інформацію для потенційних кандидатів. Також завдяки поширенню інформаційних технологій сфера рекрутингу здобула, більше способів зв'язку, причому вони стали більш доступними, що полегшує проведення співбесід та інтерв'ю, адже вони можуть тепер повноцінно проводитися дистанційно за допомогою сучасних засобів зв'язку та відповідного програмного забезпечення. Яскравими прикладами таких інновацій є Skype та Viber.

Системи управління персоналом також постійно еволюціонують і стають все більш інформативними та простими у користуванні, через що спеціалісти у HR-галузі можуть зосередитися саме на своїй роботі та не звертати уваги на технічні особливості. Стрімкий розвиток технології BigData (Великих Даних) надає можливість глибоко аналізувати великі об'єми даних зі всієї мережі Інтернет або із локальної корпоративної мережі [3]. Це дозволяє визначати різноманітні залежності в розвитку різних людських якостей від різних чинників та, отже, краще спостерігати наслідки тих чи інших управлінських рішень. Аналіз HR-баз даних дозволяє спеціалістам краще оцінити якість життя працівників, їхнє здоров'я, захопленість роботою. Вкупі із поширенням технології штучного інтелекту, великі об'єми даних дають можливість спрогнозувати результати різноманітних управлінських рішень і таким чином підвищити ефективність управління людським капіталом.

Також поширення онлайн-платформ для навчання змінило підхід до навчання та перекваліфікації працівників. Компанії мають можливість розвивати локальні платформи для навчання персоналу. Розвиток VR-технологій також значно розвинув системи навчання персоналу, оскільки VR-технології дозволяють персоналу здобути якомога реалістичніший досвід у процесі навчання.

Можливість використання краудсорсинга, тобто залучення натовпу до виконання певної роботи, також пов'язана із розвитком та поширенням інформаційних технологій серед населення та вона дозволяє спростити роботу управління людським капіталом, розподіляючи цю роботу між великою кількістю різноманітних виконавців.

Також залученість персоналу до виробничого процесу є однією із головних проблем компаній і керувати нею дозволяють безліч інструментів у сфері інформаційних технологій, таких як автоматизовані системи нагородження, що використовують вищезгадані технології HR-баз даних та штучний інтелект. Фактично залученість персоналу прямо пов'язана із його зацікавленістю у виробничому процесі, а її підвищує гейміфікація, тобто застосування підходів у виробництві, характерних для комп'ютерних ігор. Розвиток інтерактивності робочого місця також сприяє залученості до виробничого процесу і збільшує ефективність використання людського капіталу.

Отже, на наш погляд, ефективне використання інформаційних технологій, зокрема BigData, у HR-менеджменті дозволяють компанії застосувати відповідні управлінські рішення та значно знизити відтік людей з компанії.

Література.

1. Носкова К. А. Методы управления человеческим капиталом. [Електронний ресурс] / К. А. Носкова // Электронный научно-практический журнал «Гуманитарные научные исследования» – 2013. – № 9. – Режим доступу : <http://human.snauka.ru/2013/09/3857>

2. Панченко І. В. Вплив інформаційних технологій на розвиток сучасних систем управління людськими ресурсами. [Електронний ресурс] / І. В. Панченко // Збірник наукових праць професорсько-викладацького складу ДонНУ імені Василя Стуса за 2015-2016 рр. – Режим доступу : <http://jpv.s.donnu.edu.ua/article/view/3744>

3. Гула Е. Большие данные BigData для HR. Как увидеть личность за цифрой. [Електронний ресурс] / Е. Гула, И. Кадров – Режим доступу : <http://hr-media.ru/bolshie-dannye-bigdata-dlya-hr-kak-uvidet-lichnost-za-tsifroj/>

ВИЗНАЧЕННЯ СКЛАДОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ЗА ПОСАДОВИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ

Іванова К.О., студентка

Науковий керівник: Криворучко О.М., д.е.н., проф.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

У наш час для того щоб домогтися успіху у підприємницькій діяльності, недостатньо використовувати маркетингові підходи,