

Дизайн-мислення стимулює інновації, які інтегруються з існуючими технологіями й підкріплюються бізнес-ефективністю, дозволяючи створювати нові цінності та вдосконалювати способи їх доставки. Такий вплив стимулює розвиток сервісної домінанти, що забезпечує конкурентні переваги, кастомізацію, гнучкість, якість, адаптацію до потреб ринку та відкриває можливості розробки множинних сервісноорієнтованих бізнес-моделей, що орієнтовані на споживача.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Liu R., Mannhardt L. Design thinking and business model innovation. Conference paper at International Product Development Management Annual Conference. 2019.

URL:https://www.researchgate.net/publication/337077081_Design_thinking_and_business_model_innovation (дата звернення: 10.11.2024)

2. Torabi N. Defining 'Design Thinking' — in theory and action. Medium. Design Thinking. 2020. URL: <https://neemz.medium.com/defining-design-thinking-in-theory-and-action-a998ab3a598a> (дата звернення: 26.01.2025)

3. Шаров В. В. Дизайн мислення як інструмент формування сервісноорієнтованої бізнес-моделі. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2024. № 3 (39), С. 59-69. DOI: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2024-3\(39\)-59-69](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2024-3(39)-59-69)

*Шейн Є. С., аспірант;
Нечепоренко Д. А., аспірант;
Перерва П. Г., доктор екон. наук, професор,
професор кафедри економіки бізнесу,
Національний технічний університет "ХПІ",
Харків, Україна*

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Інформаційні технології (ІТ) стали ключовим інструментом для підвищення ефективності управління персоналом на сучасних підприємствах. Упровадження цифрових рішень дозволяє автоматизувати рутинні процеси, підвищити точність кадрового обліку, покращити комунікацію між співробітниками та оптимізувати навчання й оцінку працівників [1, 4, 8]. Це створює умови для стратегічного управління людськими ресурсами, підвищуючи конкурентоспроможність компаній у глобалізованій економіці [2, 5, 14].

Актуальність впровадження ІТ у сферу управління персоналом обумовлена кількома ключовими факторами: зростанням обсягів даних та автоматизація процесів потребують інтеграції сучасних технологій у HR-менеджмент; ІТ-рішення дозволяють знизити витрати часу й ресурсів на обробку великих масивів даних та оптимізувати управлінські процеси; перехід до дистанційної роботи вимагає нових підходів до управління персоналом, які базуються на

цифрових платформах; використання HR-аналітики та автоматизованих систем допомагає виявляти найкращих фахівців і залучати їх до компанії; сучасні підприємства прагнуть відповідати міжнародним вимогам до кадрового обліку та управління, що потребує впровадження єдиних цифрових платформ.

Інформаційні технології стають невід'ємною частиною управління персоналом, оскільки вони дозволяють автоматизувати рутинні процеси, підвищувати ефективність роботи HR-відділів та забезпечувати стратегічне управління людськими ресурсами. Сучасні IT-рішення допомагають адаптуватися до швидких змін на ринку праці, забезпечують прозорість процесів та покращують комунікацію всередині організації.

IT у сфері управління персоналом застосовуються для виконання різноманітних завдань, зокрема [3, 9, 11, 13]:

1. Автоматизація кадрового обліку: ведення бази даних працівників; облік робочого часу, відпусток, лікарняних тощо; підготовка звітності для внутрішніх і зовнішніх потреб.

2. Рекрутинг і підбір персоналу: використання спеціалізованих платформ (LinkedIn, Work.ua, Rabota.ua) для пошуку кандидатів; автоматизація процесу відбору резюме за заданими критеріями; використання чат-ботів для первинного інтерв'ю.

3. Навчання та розвиток співробітників: організація онлайн-курсів, тренінгів та вебінарів через спеціалізовані платформи (Coursera, Udemy, Moodle); моніторинг прогресу співробітників у навчанні за допомогою Learning Management Systems (LMS); впровадження VR/AR-технологій для навчання у реалістичних умовах.

4. Оцінка ефективності персоналу: використання програм для оцінки KPI (ключових показників ефективності); проведення регулярних опитувань для оцінки задоволеності та залученості співробітників; аналіз продуктивності за допомогою HR-аналітики.

5. Комунікація та взаємодія: використання корпоративних платформ (Microsoft Teams, Slack) для внутрішніх комунікацій; застосування HR-порталів для доступу співробітників до інформації про компанію, політики, бонуси тощо.

6. Кібербезпека у HR: захист персональних даних співробітників через використання сучасних технологій шифрування; інтеграція систем для захисту від внутрішніх і зовнішніх загроз.

Впровадження IT в управлінні персоналом має низку суттєвих переваг. До них ми пропонуємо віднести:

- ефективність: автоматизація рутинних процесів знижує навантаження на HR-відділ;

- прозорість: покращується доступ до інформації для працівників і керівників.

- швидкість адаптації: IT-рішення дозволяють швидше впроваджувати нові політики та процеси.

- персоналізація: системи на основі великих даних (Big Data) забезпечують індивідуальний підхід до кожного співробітника.

– підтримка ухвалення рішень: аналітичні інструменти дозволяють прогнозувати потреби в персоналі, оцінювати ризики та підвищувати якість управлінських рішень.

В цей час в сфері ІТ використовуються важливі і ефективні системи в управлінні персоналом. До них ми пропонуємо віднести ERP-системи SAP, Oracle, Microsoft Dynamics (для інтегрованого управління бізнесом, включаючи HR); HRM-системи BambooHR, Workday, Zoho People (для управління персоналом, від підбору до навчання); системи для обліку часу TMetric, Hubstaff, Time Doctor; платформи для онлайн-навчання: Moodle, TalentLMS, Docebo.

Інформаційні технології стають ключовим елементом у стратегічному управлінні персоналом, що дозволяє адаптуватися до сучасних викликів [6, 12]. Використання ІТ-рішень підвищує ефективність HR-процесів, забезпечує прозорість та дозволяє швидко реагувати на зміни. Для успішного впровадження ІТ в управлінні персоналом необхідно інвестувати у відповідне програмне забезпечення та навчання працівників. Підприємства, які активно впроваджують ІТ-рішення у HR, отримують значні конкурентні переваги, включаючи зростання продуктивності та залучення найкращих фахівців [7, 13, 14].

Доповідь присвячена дослідженню впливу інформаційних технологій на управління персоналом підприємства. Розглядаються основні напрями впровадження ІТ-рішень у HR-менеджмент, такі як автоматизація кадрового обліку, оптимізація процесу підбору персоналу, впровадження систем навчання та розвитку співробітників, а також застосування аналітичних інструментів для оцінки ефективності персоналу. Проаналізовано переваги впровадження інформаційних технологій, зокрема підвищення точності, зниження витрат, персоналізація підходу до співробітників і вдосконалення внутрішніх комунікацій. Виявлено виклики, з якими стикаються підприємства під час цифровізації HR-процесів: потреба в навчанні персоналу, забезпечення кібербезпеки та інтеграція різних систем управління. В доповіді підкреслюється важливість стратегічного підходу до впровадження ІТ в управління персоналом, оскільки це дозволяє підприємствам досягати високого рівня ефективності, зберігати таланти та залишатися конкурентоспроможними в умовах цифрової економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Żebrowski Paweł (2018) Komercjalizacja wiedzy w uczelni wyższej – scenariusze i wybór najbardziej optymalnego URL: http://spin.umb.edu.pl/s,komercjalizacja_wiedzy_w_uczelni_wyzszej,98.html (дата звернення 28.01.2025)
2. Pererva P.G., Kocziszky G., Szakaly D., Veres Somosi M. (2012) Technology transfer / P.G.Pererva., Kharkiv-Miskolc: NTU «KhPI». 668 p.
3. Старостіна А.О. Маркетинг: теорія, світовий досвід, українська практика: підруч. К.: Знання, 2009. 1070 с.
4. Kobieliava T.O. Study of trends in digitalization of the world economy / T.O.Kobieliava, P.G.Pererva, A.E.Jakushko. Національні економіки в умовах

новітніх глобальних викликів : тези доп. міжнар. наук.-практ. інтернетконф., 1-28 лютого 2023 р. Харків, 2023. С.94-96.

5. Інноваційна стратегія суб'єктів господарювання / П. Г. Перерва, Т. В. Ногачевська, О. Ю. Пригара. Маркетинг: Світовий досвід та український вимір : підручник / За заг. ред. А.О. Старостіної. Київ : Видавництво Ліра-К, 2024. С.353-365.

6. Кобелева Т.О., Перерва П.Г. Формування системи економічної стійкості та комплаєнс захисту машинобудівного підприємства. *Економіка: реалії часу*. 2018. № 1 (35). С. 98-106.

7. Перерва П.Г., Борзенко В.І., Кобелева Т.О. Інтелектуальна власність: магістерський курс: підручник. Харків: НТУ «ХП», 2019. 1002 с.

8. Маркетингова діяльність підприємств : підручник / О.П.Косенко [та ін.] ; ред. О.П.Косенко; НТУ "ХП". Харків : ТОВ "Оберіг", 2023. 1155 с.

9. Compliance program of an industrial enterprise. Tutorial. (2019) / Edited by prof. P.G.Pererva, prof. Gy.Kocziszky, prof. M.Somosi Veres. Kharkov-Miskolc: NTU "KhPI". 689 p.

10. Перерва, П.Г., Кобелева Т.О., Товажнянский В.Л. Інноваційні технології реструктуризації промислового підприємства. Маркетинг інновацій і інновації у маркетингу: збірник тез доповідей VIII Міжнародної науково-практичної конференції, 25-26 вересня 2014 р. Суми: ТОВ "ДД "Папірус", 2014. С. 119-121.

11. Перерва П., Кобелева Т. Теоретичні засади комплаєнс-моніторингу в системі економічної безпеки промислового підприємства. *Вісн. Нац. техн. у-ту «Харк. політехнічний ін-т» Серія: Економічні науки*. 2019. № 1. С. 65–72.

12. Кобелева Т.О. Комплаєнс-безпека промислового підприємства: теорія та методи: монографія. Харків: Планета-Принт, 2020. 354 с.

13. Pererva P.G., Kocziszky G., Somosi Veres M., Kobieliava T.A. Compliance program: tutorial. Kharkov-Miskolc : LTD «Planeta-prynt», 2019. 689 p.

14. Pererva P.G. Entrepreneurial Risks: Essence, Classification and Management Opportunities. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. 2023. No 1(23). С.43-50.

15. Шаульська Л.В., Перерва П.Г., Кобелева Т.О. Дослідження впливу підприємницьких ризиків на сталий розвиток підприємства. *Енергозбереження. Енергетика. Енергоаудит*. 2023.No 3 (181). С. 14-23.