

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**КАФЕДРА ЕКОНОМІЧНОЇ КІБЕРНЕТИКИ ТА
ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**



«ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЕКОНОМІЦІ І УПРАВЛІННІ»

ЗБІРНИК НАУКОВИХ СТУДЕНТСЬКИХ ПРАЦЬ

ВИПУСК 5



**Одеса
2023**

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Афанасьєва В. Д.¹, Гострик О. М.²

1 – студентка 4 курсу 46 гр., факультет економіки та управління підприємництвом,

2 – канд. екон. наук, професор, кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій
Одеський національний економічний університет, м. Одеса

АНОТАЦІЇ

Афанасьєва В. Д., Гострик О. М. Інформаційні технології як напрям підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства. Стаття присвячена дослідженню ефективності впровадження інформаційних технологій у сфері підприємництва, зокрема в частині управління персоналом. Висвітлено тлумачення поняття «трудова потенція». Проаналізовано вплив інновацій на ефективність роботи підприємства. Визначено переваги використання інформаційних технологій в компанії. Наведено приклад використання інформаційних систем з управління трудовим потенціалом підприємства.

Ключові слова: трудова потенція, інформаційні технології, управління персоналом, підприємство, ефективність.

Afanasieva V., Hostryk A. Information technologies as a factor of increasing the efficiency of the use of the labor potential of the enterprise. The article is devoted to the study of the effectiveness of the implementation of information technologies in the field of entrepreneurship, in particular in the area of personnel management. The interpretation of the concept of "labor potential" is highlighted. The influence of innovations on the efficiency of the enterprise was analyzed. The advantages of using information technologies in the company are determined. An example of the use of information systems for managing the labor potential of the enterprise is given.

Keywords: labor potential, information technologies, personnel management, enterprise, efficiency.

Афанасьєва В. Д., Гострик О. М. Інформаційні технології як напрям підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства. Інформаційні технології в економіці і управлінні : зб. наук. студ. праць. Одеса : ОНЕУ, 2023. Вип. 5. С. 6–12.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Трудовий потенціал є ключовим чинником сталого та постійного розвитку будь-якого підприємства та його конкурентоспроможності. Це пов'язано з тим, що працівники є найважливішим ресурсом, оскільки швидкість досягнення успіху організації здебільшого залежить від його команди. Важливість раціонального використання підприємствами трудового потенціалу набуває ширшого значення саме сьогодні. Проте через пандемію, політичну нестабільність, глобальну кліматичну кризу, а тепер і війну, співробітники виснажені, рівень їхнього стресу досяг рекордного рівня, а компаніям важко наймати нових працівників.

У сучасному світі існує широкий спектр можливостей ефективнішого використання трудового потенціалу та стимулювання інвестицій у його стабільний розвиток шляхом впровадження інформаційних технологій. Використання останніх може позитивно вплинути на підвищення продуктивності праці, що вагомо відобразиться на діяльності підприємства. Таким чином, виникає необхідність інвестувати в розвиток людини. При цьому сучасні інформаційні технології можуть стати ефективним інструментом для покращення використання наявного трудового потенціалу.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Основним аспектам розвитку трудового потенціалу підприємства присвятили свої праці такі українські науковці, як: О. І. Гончар, О. А. Харун, В. І. Пілявський, В. В. Бугас, О. М. Науменко, Я. В. Гавриленко, В. М. Гриньова, Г. І. Писаревська, В. В. Хачатрян, О. В. Маслош, Є. І. Чернявська, Я. О. Шевчук та інші. Також значний науковий доробок зробили М. В. Мацишина, Л. В. Волянська-Савчук, О. В. Тужилкіна та інші науковці, які досліджували питання саме використання інформаційних технологій в процесі управління персоналом.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В умовах сьогодення досить багато компаній зіштовхуються з тим, що їхні методи управління персоналом не приносять бажаного результату. Формування згуртованої та професійної команди, а не лише відомий всім кадровий облік, є першочерговим завданням сучасних стратегій управління талантами підприємств. Тож пошук та дослідження інноваційних напрямів підвищення ефективності використання трудового потенціалу завжди буде актуальною проблемою, яка вимагатиме додаткового аналізу.

Мета статті. Мета статті полягає у дослідженні напрямів підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства на основі сучасних інформаційних технологій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективне функціонування компанії залежить не тільки від забезпеченості ресурсами чи високого рівня конкурентоспроможності, а також від наявності й рівня компетентності співробітників та ефективності внутрішньої організації. Закономірно, що чим вище рівень обізнаності кожного члена команди та синергія від їх взаємодії, тим вищий загальний кадровий потенціал підприємства, а отже, і результат його діяльності [4, с. 30]. Тому за умови, що організації даватимуть можливість своїм працівникам реалізовувати свій особистісний та кваліфікаційний потенціал, вони процвітатимуть.

Управління персоналом вважається одним із стратегічних напрямів розвитку організації, метою якого є забезпечення кожної її галузі висококваліфікованими та мотивованими працівниками, формування трудового колективу, що активно реагує на зміни і впливає на розвиток підприємства.

Для досягнення високої ефективності підприємство повинно:

- сформулювати місію і стратегію, довести їх зміст до кожного співробітника;
- проектувати організаційну структуру відповідно до обраних цілей;
- запроваджувати найпрогресивніші методи управління персоналом.

Результативність організації багато в чому залежить від людських ресурсів. Професійні рішення, прийняті співробітниками на будь-якому робочому місці, визначають ефективність виконання виробничих завдань і загальний успіх компанії. З цього випливає важливість контролю та мотивації співробітників для створення умов, які дозволяють їм повною мірою реалізувати свій кваліфікаційний потенціал та спонукають працювати якісно та продуктивно.

Для ефективного управління підприємством необхідно знати механізм функціонування досліджуваного процесу, тобто всю систему факторів, що впливають на його зміну, а також засоби впливу на ці фактори. Отже, можна говорити про певний механізм функціонування системи управління персоналом і про використання різноманітних інструментів впливу на працівника, тобто про певну технологію роботи зі співробітниками, що є трудовим потенціалом підприємства (рис. 1).

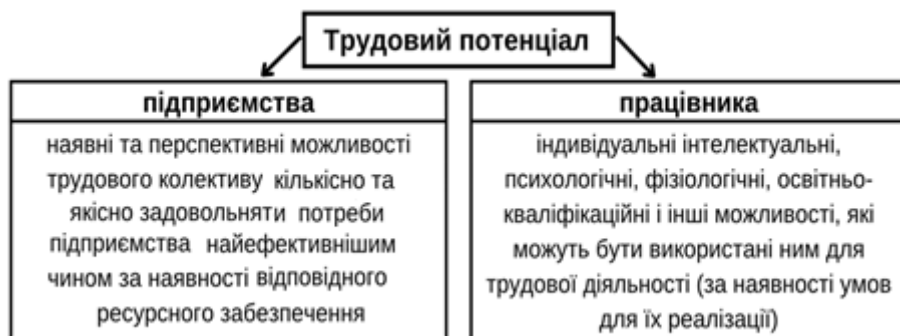


Рис. 1. Визначення понять «трудовий потенціал підприємства» та «трудовий потенціал працівника»

Джерело: розроблено авторами на основі [1; 4]

Трудовий потенціал є однією з найважливіших складових загального потенціалу компанії та найбільш динамічною складовою її довгострокової прибутковості [6, с. 90]. Ефективність його використання здебільшого визначається зовнішніми факторами, тому найважливіше завдання управління – постійне його відновлення та адаптація до цих мінливих умов [8, с. 22].

Серед основних функцій відділу кадрів в організації можна виділити:

- визначення потреби в трудових ресурсах;
- пошук та подальший відбір кандидатів;
- профорієнтація та адаптація;
- оцінювання ефективності працівників;
- перестановка кадрів за отриманими результатами;
- визначення заробітної плати і можливих пільг;
- контроль рівня залученості та мотивації;
- навчання персоналу тощо.

Наприклад, процес набору нових кадрів є одним із найбільш трудомістких і коштовних та може зайняти досить багато часу, якщо проводити його звичним для нас способом. У середньому приблизно 250 резюме надходить за конкретним запитом від компанії, з яких потрібно обрати одного кандидата (рис. 2). Важко уявити, скільки часу витратить кадрова служба, аби переглянути та проаналізувати всі надіслані пропозиції.

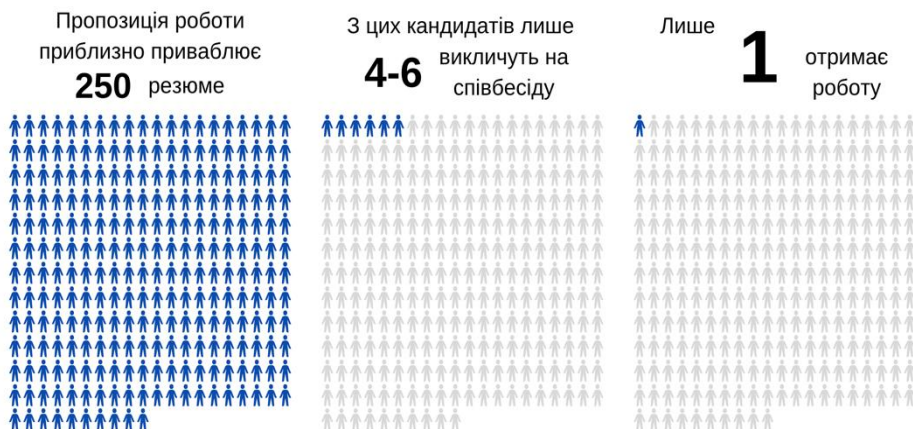


Рис. 2. Процес найму нових співробітників
Джерело: розроблено авторами на основі [12]

В умовах цифровізації економічної діяльності з'являється велика кількість способів підвищення рівня ефективності використання кадрового потенціалу компанії [2, с. 93]. Застосовуючи інформаційні технології, можна значно підвищити результативність процесів з управління людськими ресурсами, а також збільшити їх швидкість, одночасно знизивши вартість. Excel-таблиць, на жаль, вже замало для реалізації відповідних завдань. Тому компаніям дійсно потрібна складніша система, яка поєднує всі процедури, що відносяться до роботи з трудовими ресурсами.

Порівняно з традиційними методами, багато аспектів роботи відділу кадрів було вдосконалено за останні роки завдяки впровадженню спеціального програмного забезпечення.

Інформаційна система людських ресурсів (HRIS) – це програмне забезпечення, тобто CRM-система, яка допомагає працювати з власним персоналом, а не з клієнтами. HRIS повністю автоматизує процеси, пов'язані з наймом, залученням, навчанням співробітників, оцінкою їхньої роботи, визначенням винагороди, мотивацією, обліком, зворотнім зв'язком тощо.

Інформаційні технології створюють ефективну та результативну систему комунікації та управління талантами. Крім того, використання HRIS створює для організації більшу цінність, ніж традиційні процеси управління персоналом [10, с. 37]. Відділи кадрів зазвичай є одними з найбільш перевантажених у компанії. Тому для тих підприємств, які ще досі вагаються, чи використовувати їм HRIS, можна навести такі переваги даної системи:

- легше набирати новий персонал (наприклад, якщо відомості про працівника вже введено в систему під час подання заявки, відділу кадрів не потрібно буде повторно це робити під час його прийому на роботу);
- покращений процес розвитку співробітників. Програмне забезпечення допоможе ефективно реагувати на будь-які проблеми, які можуть виникнути у працівника, що змусить його почуватися більш цінним, а це, зі свого боку, зробить його більш продуктивним;
- легше контролювати продуктивність. Стає можливим створювати відповідні звіти, які дозволяють отримати інформацію, на підставі якої можна встановити, наскільки швидко компанія досягає своїх поточних цілей чи яке навчання було організовано для працівників;
- зменшення ймовірності помилок. У випадку використання ручних операцій з формування первинної інформації про працівників, завжди існує ризик того, що будуть зроблені помилки, незалежно від того, наскільки відповідальною є особа, яка вводить ці дані.

Прикладом такої HRIS може стати платформа для автоматизації HR PeopleForce [9]. Вона допомагає оптимізувати та полегшити роботу відділу кадрів. Загалом ця система налічує такі елементи, як:

- PeopleHR – основа всієї платформи, де зберігаються важливі дані про кожного співробітника, необхідна документація, звітність тощо.
- PeopleRecruit – робота з резюме та вакансіями, координація процесу найму.
- PeoplePulse – спосіб ведення внутрішньої комунікації, тобто можливість проводити опитування серед працівників щодо їх рівня задоволеності.
- PeoplePerform – допомагає оцінити роботу персоналу та стежити за процесом досягнення цілей.
- PeopleTime – моніторинг часу роботи працівників та формування обліку продуктивності.

Таким чином, сучасні інноваційні напрями у сфері персоналу пов'язані з вирішенням завдань, зображених на рис. 3.

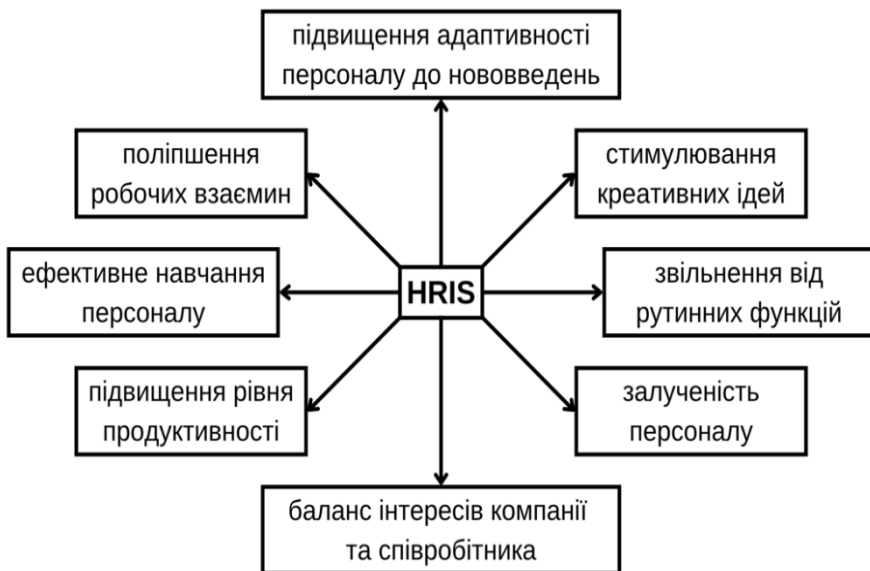


Рис. 3. Завдання HRIS на підприємстві
 Джерело: розроблено авторами на основі [3; 7]

Висновки з даного дослідження. Отже, ефективне функціонування будь-якої компанії залежить від використання трудових ресурсів. Тому ключовим елементом є функція управління персоналом, яка має бути пов'язана безпосередньо із загальною стратегічною концепцією розвитку організації. З метою покращення використання трудового потенціалу підприємства можна впровадити певні інформаційні технології. Прикладом може бути така система, як HRIS.

Однак запровадження такого типу програмного забезпечення не означає, що роль відділу кадрів стає зайвою, а навпаки, що співробітники можуть використовувати свої навички з більшою ефективністю. Керівництво має розуміти, що недостатньо розробити «технологічну підсистему», яка включає робочий процес, потік інформації, службові відносини та зворотний зв'язок. Вони також повинні враховувати «людську складову», що включає організаційний клімат, рівень мотивації, співпрацю, задоволеність робочим середовищем, розвиток трудового потенціалу. Лише за поєднання цих факторів підприємство зможе досягти бажаного успіху.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бугас В. В., Науменко О. М. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. *Ефективна економіка* : електронне наукове фахове видання. 2018. № 1. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/44.pdf (дата звернення: 03.12.2022).

2. Varic I. O., Kravchuk O. I., Parashuk S. Yu. Цифровізація бізнес-процесів менеджменту персоналу: можливості HRM-систем. *Галицький економічний вісник*. 2022. № 1 (74). С. 90–102. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2022.01.090.

3. Волянська-Савчук Л. В., Мацішина М. В. Використання інноваційних персонально-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. *Економіка і організація управління*. 2019. № 1 (33). С. 33–42. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.1.4>.

4. Гавриленко Я. В. Сутність та підходи до розвитку трудового потенціалу підприємства. *Збірник наукових праць ЧДТУ. Серія: Економічні науки*. 2019. Вип. 52. С. 30–38. URL: <https://er.chdtu.edu.ua/bitstream/ChSTU/1712/1/6.pdf>. DOI: 10.24025/2306-4420.0.52.2019.160436 (дата звернення: 03.12.2022).

5. Гострик О. М. Інформаційні технології в підприємстві (використання конфігурації «1С:УНФ для України») : навч. посіб. Київ : ФОП Гуляєва В. М., 2021. 159 с. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/12098> (дата звернення: 06.12.2022).

6. Пілявський В. І. Трудовий потенціал підприємства: сутність, моделі зайнятості і ефективність використання. *Інтелект XXI*. 2019. № 3. С. 88–93. URL: http://www.intellect21.nuff.org.ua/journal/2019/2019_3/15.pdf (дата звернення: 09.12.2022).

7. Седікова І. О., Козак К. Б., Седіков Д. В. Управління персоналом в умовах глобальних інформаційних процесів. *Економіка харчової промисловості*. 2022. Т. 14, Вип. 2. С. 51–57. URL: <https://journals.ontu.edu.ua/index.php/fie/article/view/2324/2505>. DOI: 10.15673/fie.v14i2.2324 (дата звернення: 09.12.2022).

8. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Харків : Вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.

9. Що таке HRM і навіщо потрібна оптимізація HR-процесів? URL: <https://peopleforce.io/uk/blog/shho-take-hrm-i-navishho-potribna-optimizatsiya-hr-protsesiv> (дата звернення: 06.12.2022).

10. Jashari A., Tërstena A., Jashari B. (2020). Improving the efficiency of human resources with the use of new technologies and reorganization process. *International Journal of Research in Business & Social Science*. № 9 (1). pp. 31–38.

11. Cherep A., Cherep O., Mendela I., Hostryk A., Moskaliuk H. (2019). Methodological Approach to Determining the Strategy Efficiency of the Economic Mechanism Development for Innovation Implementation at Engineering Enterprises. *7th International Conference on Modeling, Development and Strategic Management of Economic System (MDSMES 2019). Advances in Economics, Business and Management Research*. Vol. 99. pp. 272–276. DOI: <https://doi.org/10.2991/mdsmes-19.2019.51> (дата звернення: 06.12.2022).

12. 50 HR & Recruiting Stats That Make You Think. URL: <https://www.glassdoor.com/employers/blog/50-hr-recruiting-stats-make-think/> (дата звернення: 04.12.2022).