

## Впровадження сучасних технологій управління підприємством

*Аліна Новохатня*

*студентка групи Мен-20,*

*ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,*

*e-mail: NovokAO@krok.edu.ua*

*Оксана Кириченко*

*Науковий керівник:*

*доктор економічних наук, доцент кафедри управлінських технологій,*

*ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,*

*e-mail: oksanaKS@krok.edu.ua,*

*ORCID: 0000-0001-5244-8323*

Технології управління змінюють всі види життєдіяльності людини. Управління персоналом сьогодні – це нові управлінські та інформаційні технології. Під управлінською технологією розуміємо методику та сукупність функцій та операцій управління для досягнення поставленої мети. Інформаційна технологія – це методика та сукупність інформаційних процесів, що здійснюються для формування, зберігання та використання електронних ресурсів та комунікацій. Автоматизація рутинних процесів у виробничій та управлінській діяльності об'єднує ці дві технології та дозволяє більш ефективно використовувати сучасні методи управління персоналом [1; 2]. Сучасні успішні організації використовують наскрізні управлінські та інформаційні технології.

Актуальність розвитку таких технологій в організації та в управлінні персоналом не зменшується з часом. Саме тому метою досліджень є аналіз тенденцій розвитку технологій управління персоналом та формування рекомендацій щодо удосконалення системи управління персоналом в організації. Серед багатьох наукових та прикладних публікацій щодо трендів в управлінні персоналом можна акцентувати увагу на таких як технологічний прогрес; мобільність та інші особливості нового покоління; нові орієнтири у комунікаціях та груповій роботі персоналу.

Вплив на розвиток таких тенденцій мають глобалізаційні та геополітичні аспекти, демографічні фактори, рівень розвитку технологій тощо. Якщо проаналізувати тренди HR-управління то серед них можна відокремити такі як активне використання штучного інтелекту; розвиток електронних офісів та електронних портфоліо; запровадження методів змішаного навчання та гейміфікації в управлінні та підвищенні кваліфікації персоналу; виявлення талантів та їх ефективного використання. Нова управлінська парадигма повинна враховувати сучасні тренди розвитку технологій управління та формувати систему мотивування персоналу. Така система базується на поточних та перспективних програмах для формування команди працівників з високим рівнем креативності та самомотивованості [3]. Зрозуміло, що мотивація персоналу, розвиток людського потенціалу можливі при умові достатнього рівня соціального забезпечення. Для розвитку інноваційних змін в змісті та характері праці необхідно здійснювати заходи щодо «стимулювання людського потенціалу до розвитку, особливо його

інтелектуальної складової» [4, 5]. Все це передбачає формування та розвиток управлінських екосистем, що активно використовують сучасні інформаційні технології та різноманітний інструментарій для планування, організації, моніторингу та контролю роботи персоналу [4].

Системно структуровані особливості використання управлінських та інформаційних технологій в управлінні персоналом дозволять виявити «білі плями» в системі управління персоналом організації та сформувати програму її удосконалення. Екосистема управління персоналом передбачає розвиток мережі талантів співробітників, їх залучення до низки проєктів, формування наскрізної системи мотивації від місії організації до місії кожного працівника з подальшою успішною реалізацією у визначених бізнес-процесах. Така система передбачає наявність місії компанії та максимальну охопленість інформаційними процесами діяльність кожного працівника.

Управління ефективністю, введення комплексної системи персоналізованих винагород з фокусом на індивідуальний внесок працівника, гнучкість та різноманітні програм компенсацій відповідно до потреб та стилю життя кожного працівника – ще одна з тенденцій розвитку модулю мотивації в екосистемі управління персоналом. Серед складових винагород найбільше використовуються бонуси та премії за результатами ефективності, оклад та оплачувана відпустка, але все активніше запроваджуються разові бонуси і премії, медична допомога, оплата навчання, харчування, оздоровчих програм, участі у прибутку та пенсійного забезпечення.

Усвідомлюючи необхідність постійних змін та підходів в управлінні персоналом HR фахівці повинні забезпечити максимально зручні та комфортні умови для здобуття співробітниками відповідного досвіду в компанії, здійснювати управління за такими ключовими точками взаємодії: - рекрутинг, - адаптація, - навчання і розвиток, - оцінка ефективності, - розвиток лідерства, - визнання і винагорода, - управління кар'єрою - інші робочі процеси. Таким чином, сучасні технології управління персоналом передбачають наявність та розвиток цілісної стратегії розвитку організації, HR- та IT- стратегії, які узгоджені між собою та дозволяють ефективно використовувати сучасні технології управління персоналом на всіх рівнях організації для її успішного розвитку та стабільної діяльності або/і кар'єрного зростання кожного працівника.

**Ключові слова:** управління; управлінські технології; механізми управління.

### **Список використаних джерел**

1. Гуцуляк Н. П., *Сучасні технології управління персоналом. Економіка та організація управління*. 2019. №3. С 111-118.
2. Бортнік С. М. *Удосконалення управління матеріально-технічним забезпеченням підприємства. Збірник наукових праць 2011. № 13. С. 22-29.*
3. Шкода М. С. *Удосконалення управління матеріально-технічним забезпеченням підприємства Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України. Збірник наукових праць. Суми. 2011. Випуск 33. С. 356-364.*

4. Гарник М. М. Теоретичні аспекти використання матеріальних ресурсів промислових підприємств. *Наука й економіка*. 2011. № 1(21). С. 121–123.
5. Дороніна О. А. Трансформація підходів до мотивування персоналу в умовах новітньої управлінської парадигми. *Менеджмент та підприємництво: тренди розвитку*. 2018. Вип. 3. С. 23-32.