

Вважаєм, що гідна оплата праці в системі стимулювання інноваційної діяльності має такі риси [4]:

рівень заробітної плати, відповідає світовим стандартам, вартості життя та вартості робочої сили;

справедлива заробітна плата відносно інших працівників;

заробітна плата відповідає кількості та якості праці;

заробітна плата виплачується своєчасно.

При цьому у кадрову політику, що буде забезпечувати стимулювання інноваційної активності персоналу необхідно інтегрувати наступні *інструменти*:

об'єктивна і комплексна система оцінки праці,

колективний договір, складений з врахуванням принципів гідної праці,

гнучка система оплати праці,

конкурентоспроможна базова ставка заробітної плати, що відповідає стандартам гідної праці та вартості життя,

механізм залучення працівників до управління заробітною платою.

На завершення зазначимо, що формування гідної заробітної плати несе в собі вигіршні моменти не лише для працівників, які за рахунок цього зможуть отримати достатні кошти для гідного життя та задоволення своїх потреб, можливості розвитку та як наслідок, задоволення працею, але й для роботодавців, що будуть відчувати зростання інтересу працівників до підвищення результатів праці та держави – у вигляді зростання рівня та якості життя населення. Тому, суб'єкти управління заробітною платою (наймані працівники, роботодавці, їх представницькі органи та уряд) мають приймати активну участь щодо забезпечення гідної оплати праці та виказувати спільну зацікавленість у розробці сучасних інструментів управління оплатою праці.

Література

1. Щербак В. Г. Тенденції поширення інтелектуальної праці як чинник розвитку трудового потенціалу / В. Г. Щербак // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 10. – С. 105–110.

2. Капліна Г. А. Характеристика гідної праці в Україні / Г. А. Капліна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – № 26. – 2013. – С. 47–54.

3. Костишина Т. А. Сучасні проблеми оплати праці в контексті конкурентоспроможності національної економіки/ Т.А.Костишина //Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. - № 2, Т. 1 – С.65-69.

4. Дороніна О. А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні: монографія / О. А. Дороніна. – Донецьк: ДонНУ, 2013. – 395 с.

УДК 004:331.1

ВПЛИВ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА РОЗВИТОК СУЧАСНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

І. В. Панченко

Традиційні засади побудови систем управління людськими ресурсами на сьогоднішній день зазнають значного впливу з боку постійно зростаючого ринку інформаційних продуктів, технологій і рішень, що покликані не просто розширити можливості кадрового менеджменту, а й трансформувати його сутність, підходи, методи,

процедури відповідно до потреб сучасного бізнесу і суспільства в цілому. У таких умовах конкурентну перевагу отримують ті компанії, які швидше за інших адаптують свої системи HRM до прогресуючих стандартів обміну, зберігання та пошуку інформації, пов'язаної з характеристиками вже працюючого персоналу або потенційних кандидатів на ринку праці.

Процеси експансії інформаційних технологій у сферу HR-менеджменту останніми роками активно досліджуються і обговорюються науковцями, менеджерами, IT-спеціалістами. Проте динаміка цих змін настільки значна, що випереджає час, необхідний для систематизації та класифікації теоретиками новітніх програмних продуктів, інформаційних технологій і можливостей, які отримують HR-менеджери від їх використання. Зважаючи на це, дослідження меж використання інформаційних технологій в управлінні людськими ресурсами є важливим і актуальним напрямом розвитку бази знань щодо організації сучасних HRM-систем.

Метою роботи є дослідження ринку основних сучасних тенденцій розвитку і трансформації систем управління людськими ресурсами під впливом інформаційних технологій.

Аналіз наукових праць та останніх інтернет-публікацій свідчить про факт поступового процесу переходу від класичних вертикальних моделей управління персоналом до систем, основаних на підвищенні рівня залученості працівників, використанні інновацій та цифрового робочого простору [1]. Цей процес характеризується тенденціями розвитку та симбіозу інформаційних технологій з функціями кадрового менеджменту. Серед найважливіших з них слід зазначити наступні.

1. Еволюція систем рекрутингу персоналу, яка супроводжується прискоренням швидкості пошуку найбільш привабливих для компаній кандидатів через цифрове середовище і, зокрема, мобільні пристрої (згідно з дослідженнями Kleiner Perkins у світі працює більш ніж 5 мільярдів мобільних пристроїв та біля 2 мільярдів смартфонів, водночас, кількість ноутбуків і ПК значно нижча) [2]. У таких умовах необхідність зберігання великої кількості резюме поступово втрачає свою актуальність, поступаючись базам даних про кандидатів у спеціалізованих соціальних мережах.

2. Аналітика Big-data для потреб системи управління людськими ресурсами. Термін Big-data (у перекладі з англійської - великі дані) почав використовуватись лише з 2008 року, коли був впроваджений у IT-сфері, після чого цей підхід поступово став використовуватись для вирішення різних управлінських та економічних завдань. За даними експертів, аналітика Big-data спроможна значно підвищити економічні результати компаній (на 10–12 % у виробничій сфері, до 80 % – у сервісних компаніях). Для менеджерів з управління персоналом Big-data дає, насамперед, можливість точніше розраховувати і прогнозувати економічні ефекти від витрат на персонал, а також приймати обґрунтовані цифрами управлінські рішення, що дадуть змогу підвищити конкурентоспроможність як людських ресурсів, так і компанії в цілому [1]. Проте, слід відзначити, що важливою умовою використання Big-data в управлінні людськими ресурсами є вміння HR-менеджерів працювати з даними. Оскільки, аналітика Big-data не є конкретною програмою або автоматизованою системою, вона не видає для менеджера конкретну відповідь на запит, тому управлінське рішення буде залежати від людини.

3. Цифрові робочі місця. Останнім часом збільшення цифрових робочих місць є логічним кроком з точки зору компаній, що намагаються збільшити продуктивність праці та зменшити витрати на утримання «класичних» офісів, в майбутньому, на думку експертів, така тенденція лише набуватиме більшого розповсюдження. Вже зараз, компанії використовують доступні платформи віртуальної реальності (Daydream, Cardboard тощо) для набуття необхідного досвіду і випередження своїх діючих потенційних конкурентів [3].

4. Краудсорсинг. Як нова форма зайнятості, краудсорсинг також здійснює значний вплив на сучасні системи управління персоналом, допомагаючи HR-менеджерам

залучати велику кількість людських ресурсів для обробки даних та прийняття управлінських рішень за допомогою колективного розуму. Серед явних переваг краудсорсингу для компанії слід відзначити також наступні:

залучення великої кількості виконавців до роботи, що в класичних системах управління персоналом доручається одній людині;

використання логічних, аналітичних, емоційних та інших здібностей людей для тренування штучного інтелекту;

отримання необхідних матеріалів, ідей та іншої інформації від залучених за допомогою краудсорсинга виконавців.

5. Трансформація систем навчання персоналу. Сьогодні кожна компанія має потребу в перенавчанні технічного персоналу, у навчанні нових співробітників, навчанні працівників тому, як виконувати свою роботу краще. Зараз відбувається процес зрушення від LMS (Learning Management System) як «системи адміністрування навчального процесу» до LMS як «платформи залучення в процес навчання». Одночасно, Massive Open Online Courses (MOOCs) являють собою нове джерело навчання – YouTube із широким спектром інструментів і джерел контенту. Інший визначальний тренд у навчанні персоналу – поява «вбудованого навчання» або «інтелектуального навчання» як ключового фактору успіху (наприклад, менеджер компанії має можливість заключити вигідну угоду, але не має відповідного сертифіката для її проведення, у цьому разі система сама пропонує відповідний курс для одержання сертифіката) [2].

Підводячи висновки, слід зазначити, що перелічені вище тенденції – це лише частина майбутніх зрушень у підходах до побудови систем управління людськими ресурсами. Сьогодні інформаційні технології змінюють майже всі класичні функції HR-менеджменту, додають нові можливості і, водночас, вимагають від менеджерів оволодіння специфічними знаннями і вміннями зі збору, обробки та використання інформації, обсяги якої з кожним роком зростають.

Література

1. Абдулина О. Big Data для HR-а: как научиться управлять большими данными [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://e.hr-director.ru/article.aspx?aid=506763>.
2. Бабушкин Э. Топ 10 прорывов в HR технологиях [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://edwvb.blogspot.ru/2014/11/top-10-proryvov-v-hr-tehnologijakh.html>.
3. Березюк Е. HR тренды 2017 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://wispapp.com/blog/2017/01/06/top-ten-hr-trends-for-2017/?lang=ru>.

УДК 651.5:331.104

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО КАДРОВОГО ДІЛОВОСТВА В УКРАЇНІ

Г. В. Серєда

В Україні проблемам організації кадрового діловодства, створення кадрової документації присвячені роботи Палехи Ю. І., Пашутинського Є. К., Власової О. Є., Козоріза В. П., Данюка В. М., Кулаківської Л. П., Карбутяка В. І., Микитенко Г. В., але навчальні та методичні роботи названих авторів видані до 2013 року та не враховують останні зміни нормативно-правових актів держави та новітні досягнення електронних засобів діловодства, тому постає актуальна проблема висвітлення особливостей