

5. Економічна статистика/Наука, технології та інновації/Наукова та інноваційна діяльність [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

## **ПРІОРИТЕТИ В HRM**

***БАЦЕНКО А.М., К.Е.Н., ДОЦЕНТ  
СУМСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ***

До сьогодні основним завданням HR-менеджера була розробка конкретної кадрової програми з докладним описом плану дій з пошуку, підготовці і організації діяльності персоналу, створення корпоративної культури. Але цифрова епоха набирає обертів - з кожним роком зростає кількість даних і їх обробка. Діджитал технології змінюють процес HR управління. Сьогодні все частіше компанії задаються питаннями про майбутні ролі та завдання співробітників, переглядають свої процеси і підходи до управління персоналом.

Важливими пріоритетами HR є зовнішній найм, навчання, залучення / утримання співробітників, оцінка, замученість, діджиталізація управлінських процесів.

Глобальні дослідження показують, що 9 з 10 найважливіших пріоритетів HR відносяться до процесів внутрішнього відбору, оцінки, розвитку та просування.

Важливим пріоритетом в управлінні людськими ресурсами є зовнішній найм, зате з кожним днем значно частіше стає - управління кар'єрою, навчання, залучення і утримання, автоматизація HR-процесів і виявлення НіРо, розвиток бренду працівника і роботодавця, розвиток поведінкової компетенції.

Серед ключових технічних особливостей виділемо наступні:  
автоматизація процесів;  
підвищення продуктивності праці;  
цифрова трансформація галузі HR;  
реформація навчальних програм для фахівців підприємств (акцент на роботу з додатками, технікою, чат-ботами).

Дослідження показують, що більше третини підприємств вимірюють взаємозв'язку між застосуванням інструментів оцінки, різних підходів і рішень HR є результатами бізнесу в цілому. Майже в половині компаній HR також збирають відомості про переваги і

відчуттях кандидатів і враховують їх при побудові і оптимізації процесів зовнішнього найму.

Дослідження Deloitte - Global Human Trends Trends - показало, що 41% респондентів з числа великих компаній вкладають значні кошти в автоматизацію, і основна роль в цьому процесі відводиться штучного інтелекту. Автоматизація на основі ІІ позбавляє керівників відділів від необхідності виконувати рутинні робочі завдання.

Ще одна тенденція - масове впровадження штучного інтелекту. За інформацією Deloitte, 63% керівників у обов'язковому порядку інвестують в технології, при цьому 82% з тих, хто вже вклав кошти в «розумні» платформи або програми, повідомили про позитивну віддачу інвестицій.

Принципи на яких повинна бути побудована робота сучасного HR відділу:

- Формальна логіка: мова цифр, який підкреслює здоровий глузд.

- Об'єктивність: не має значення хто поводить аналіз - дані завжди будуть одні і ті ж.

- Відтворюваність: скільки б раз не повторювали (дослідження, експеримент) - отримаємо той же результат.

- Прозорість: зрозуміла найдрібніша деталь дослідження.

- Емпірична перевірюваність: якби була можливість, то цифри і висновки підтвердилися б постійним наглядом.

Все більше набирає обертів необхідність співпраці між керівниками вищої ланки і HR з метою стимуляції зростання бізнесу. Стратегічна роль не може бути віддана на аутсорсінг. В стратегічне планування необхідно залучати власних фахівців. При цьому HR-професіонали мають засвоїти аналітику і Big Data, щоб стати стратегічними лідерами на своїх підприємствах. Сучасні тенденції визначають нові шляхи для розвитку HR. Все більше виникатиме необхідність в залученні людей, які можуть аналізувати дані і робити прогнози з їх допомогою, а також людей, які можуть управляти позитивними змінами за допомогою інформації, отриманої в результаті аналізу даних.

Перед HR стоїть завдання не просто бути надійним партнером бізнесу, але постачальників об'єктивних, обґрунтованих даних про таланти - в рамках всіх без винятку процесів управління персоналом. Експерти Buck Consultants стверджують, що HR повинні навчитися

думати як маркетологи. HR повинно брати на себе роль внутрішнього маркетингу, яка включає роботу з соціальними мережами і брендом. І все це для того, щоб залучати в компанії виявлених талантів.

### **Література.**

1. Балабанюк Ж. Вызовы и возможности будущего: что ждет HR в 2020-2025 годах / -2016 // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://forbes.net.ua/opinions/1412428-vyzovy-i-vozmozhnosti-budushchego-chto-zhdet-hr-v-2020-2025-godah>

2. Баценко Л.М. Оцінка персоналу, як інструмент вдосконалення управління персоналом сільськогосподарського підприємства/ Л.М. Баценко// Вісник СНАУ. Серія «Економіка і менеджмент». Випуск 11(54).- 2012 р.-С.96-100

3. Баценко Л. Н. Усовершенствование системы оценки персонала на сельскохозяйственных предприятиях [Текст] / Л. Н. Баценко // Молодой ученый. — 2013. — №9. — С. 149-152. [Електронний ресурс]. - URL: <http://repo.snau.edu.ua/bitstream/123456789/1723/1/%D0%A3%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%88%D0%B5%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%.pdf>

4. Баценко Л.М., Галенин Р.В. Новый уровень управления человеческими ресурсами – уровень HR- маркетинг. *Development of the financial - credit system of the Republic of Kazakhstan in the new global reality*. Astana: L.N. Gumilyov Eurasian National University. 2016.343-346 [Електронний ресурс]. - Режим доступу:

<http://repo.snau.edu.ua/bitstream/123456789/4950/1/%D0%93%D0%B0%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%BD%20%D0%A0.%20%D0%92.%20%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9%20%D1%83%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%8C%20%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F.pdf>

## **ІНФОРМАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМТВА**

**БАЦЕНКО Л.М., К.Е.Н., ДОЦЕНТ**

**РЕШЕТИЛО С.О., МАГІСТРАНТ**

**СУМСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Управління розвитком підприємств – це системний, довгостроковий процес, спрямований на реалізацію стратегії розвитку підприємства, ефективне використання ресурсного потенціалу, оптимізацію співвідношення формальної структури й організаційної