

8. Рогова В.А. Концепция и этапы управления антикризисной устойчивостью организаций. Вестник ЮРГТУ (НПИ), 2012. № 1. С. 51–55.

9. Свобода Т.І. Теоретичні передумови формування антикризової стратегії торговельного підприємства. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. 2009. Вип. 2. С. 322-329. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/esprstp_2009_2_48 (дата звернення: 20.10.2019).

10. Урывская Л. В. Повышение антикризисной устойчивости сельскохозяйственных предприятий в системе государственного регулирования АПК: автореф. дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2010. 20 с.

Крамаренко А.В., к.е.н., доцент
Вишневська М.К., к.т.н., доцент
Національна металургійна академія України,
м. Дніпро, Україна

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Серед актуальних трендів в управлінні людськими ресурсами в сучасних компаніях виступають: мобільність та гнучка зайнятість, автоматизація рекрутингу, навчання та розвитку, гейміфікація в HR, цифрові платформи для пошуку талантів, розвиток корпоративних соціальних мереж, рішення в Well-being та ін. Це підтверджується результатами досліджень керівників українських і мультинаціональних компаній [1].

В даний час багато вітчизняних компаній почали використовувати цифрові технології в області управління людськими ресурсами, основна увага яких акцентована на автоматизації якомога більшої кількості процесів.

Опитування, проведене експертами Міжнародного кадрового порталу hh.ua [2] у компаніях різних регіонів України, показало, що серед 312 опитаних компаній кожна дев'ята з десяти автоматизувала свої HR-процеси:

- джоб-сайти (23%);
- соціальні мережі (29%);
- онлайн-інструменти для оцінки кандидатів (5%);
- хмарні технології (4%);
- системи моніторингу згадок компанії в соціальних медіа та ЗМІ (3%);
- Big Data (2%).

Завдяки діджиталізації бізнесу на ринку з'явилися компанії, які розробляють IT-продукти в галузі управління людськими ресурсами, за даними експертів таких продуктів вже близько 500. Серед найбільш популярних інструментів для діджиталізації HR та рекрутингу можна виділити наступні.

Zoho People - це інформаційна система, де менеджер по персоналу може записувати важливі деталі відразу в інтерфейсі. Система надає наступні функції: портал співробітників, портал самообслуговування, організаційна структура, контрольні списки для бізнес-процесів і т.д.

BambooHR - програмне забезпечення для HR-менеджерів в малому і середньому бізнесі. Включає в себе великий набір послуг з управління персоналом і процесами рекрутингу та може бути доповнена інструментарієм з обліку заробітної плати.

Workable - онлайн-система для управління процесами рекрутингу. Це рішення комбінує систему відстеження кандидатів (ATS, Applicant Tracking System) і рекрутингову платформу з можливістю пошуку релевантних резюме в інтернеті і на сайтах пошуку роботи.

Hurma System - недавнє поповнення ринку HRM / HRIS - систем. Це комплексне рішення для HR, рекрутингу та OKR в одній системі. Від першого контакту з кандидатом, проходження всіх етапів рекрутингу, до переведення його в співробітника, адаптації, утримання і навіть моніторингу настрою.

Softline IT – рішення для HR, яке дозволяє автоматизувати процеси організації кадрового обліку та розрахунку заробітної плати в компаніях будь-якого рівня і різних галузях діяльності. Програма проста у використанні і в той же час має широкий спектр налаштувань і функціональних можливостей, охоплюючи всі завдання обліку кадрів.

Безумовно, наведений перелік програмних продуктів не є вичерпним, існує велика кількість актуальних продуктів, сервісів та платформ в різних HR-галузях.

Для пошуку персоналу підприємства також використовують соціальні мережі (LinkedIn, Facebook). LinkedIn – це найбільша у світі соціальна мережа для пошуку та встановлення ділових контактів. Кількість українських користувачів LinkedIn перевищує два мільйони осіб, а кількість вакансій в Україні перевищила 50 тисяч [3].

Епоха цифрових технологій диктує необхідність пошуку нових та адаптації існуючих моделей менеджменту. Діджитал-технології підвищують ефективність управлінських рішень не тільки в HR, а стають основою майбутньої конкурентоспроможності компанії. Але для того, щоб підприємство залишалось успішним, спеціалістам з управління людськими ресурсами доведеться тісно співпрацювати з IT-підрозділами та ретельно вибирати програмне забезпечення.

Список використаних джерел:

1. Digital HR UKRAINE - Режим доступу: <https://hrdigital.solutions/#rec116853856>
2. Жуковська В. М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток / В. М. Жуковська // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. - 2017. - Вип. 27(2). - С. 13-17. - Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/>
3. Савчук Т. Професійна мережа LinkedIn: як привернути увагу роботодавців - Режим доступу: <https://www.radiosvoboda.org/a/29229616.html>

Kravchenko S.A., the professor
The Kiev co-operative institute of business and
the right, the city of Kiev, Ukraine

BUSINESS - THE ENVIRONMENT OF SMALL BUSINESS

For studying of contextual features of the organisation of enterprise activity use based is important on is system - an evolutionary paradigm multicontextual approach. The given approach focuses attention on multidimensional research of that aspect of economy which is connected with determining action of diverse structural conditions and factors, is hidden economic processes influencing a course and changes.