

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВАРМІНСЬКО-МАЗУРСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ (ПОЛЬЩА)
УНІВЕРСИТЕТ ВИЩА ШКОЛА БІЗНЕСУ (ПОЛЬЩА)
УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ В БРАТИСЛАВІ (СЛОВАЧЧИНА)
УНІВЕРСИТЕТ ПРИКЛАДНИХ НАУК (НІМЕЧЧИНА)
УНІВЕРСИТЕТ ГЕНУЇ (ІТАЛІЯ)
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЛЬВІВСЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

**ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА:
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ**

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ
ДВАНАДЦЯТОЇ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-
ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
(8 вересня 2023 р.)

*Кафедра економіки підприємства та організації підприємницької
діяльності
Одеса-ОНЕУ
2023*

УДК 334.716 (043.2)
Е 40

Матеріали конференції публікуються в авторській редакції

Укладачі:

Грінченко Р.В. – доктор економічних наук, доцент;
Кошельок Г.В. - доктор економічних наук, доцент.

Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики: Матеріали дванадцятої міжнар. наук.-практ. конф., 8 вересня 2023 р. Одеса: ОНЕУ, 2023. 673 с., ілл.

Для здобувачів економічних спеціальностей, викладачів, аспірантів і докторантів вищих навчальних закладів, підприємців і працівників управлінської діяльності підприємств та організацій.

© Одеський національний економічний університет, 2023

Ланська С.П.
к.е.н., доцент,
Маріупольський державний університет (м. Київ, Україна)
Лівінцева О.Д.,
здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти,
Маріупольський державний університет (м. Київ, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА МІКРОРІВНІ

Сучасні системи управління людськими ресурсами тісно пов'язані з інформаційно-комунікаційними технологіями. HR-служба сучасної компанії (підприємства) має фокусуватися на працівниках та їх розвитку, використовуючи для цього сучасні цифрові інструменти для управління, навчання та мотивації [1]. Свідоме впровадження інформаційно-комунікаційних технологій дозволяє збільшити конкурентну перевагу на ринку та мінімізувати ризик людських помилок в системі управління.

Провідна роль висококваліфікованих людських ресурсів у забезпеченні перспектив розвитку вітчизняних підприємств обумовлює об'єктивну необхідність постійного зростання кваліфікаційного рівня персоналу, що відбувається шляхом безперервного розвитку працівників [2, с. 35].

Відповідно до Закону України «Про освіту», безперервний професійний розвиток – це безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти, що дає змогу фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності і триває впродовж усього періоду його професійної діяльності [3, ст. 18,].

При цьому кожна компанія (підприємство), в першу чергу, зацікавлена у розробці на мікрорівні ефективної системи професійного розвитку людських ресурсів, яка має за мету безперервне вдосконалення якісних характеристик персоналу, формування інтелектуального капіталу та забезпечення реалізації стратегічних планів розвитку.

Провідним чинником, що спроможний забезпечити дотримання принципу безперервності професійного розвитку, є використання в рамках кожної складової розвитку персоналу (організаційний розвиток, професійний розвиток, навчання персоналу, коучинг та наставництво, підвищення кваліфікації, планування кар'єри, адаптація персоналу) сучасних інформаційно-комунікаційних технологій – спеціалізованого програмне забезпечення, Інтернет технологій, хмарних технологій, аналізу великих даних, які поєднані загальним поняттям цифровізації системи управління людськими ресурсами.

Також варто звернути увагу на надважливий чинник, що найближчим часом впливатиме на ефективну діяльність HR-менеджерів, зокрема, та розвиток ринку праці, в цілому, – поширення технологій штучного інтелекту (ШІ). За даними дослідження видання OECD Employment Outlook 2023 «Штучний інтелект і ринок праці», на даний момент штучний інтелект змінює не лише

роботу, а й навички, необхідні для її виконання. З одного боку, необхідно надати працівникам і роботодавцям можливість скористатися перевагами ШІ, адаптуючись до нього, зокрема через навчання та соціальний діалог. З іншого боку, існує нагальна потреба в діях для усунення ризиків, які ШІ може становити під час використання на робочому місці – з точки зору конфіденційності, безпеки, справедливості та трудових прав – і для забезпечення підзвітності, прозорості та пояснюваності для працевлаштування. відповідні рішення, які підтримуються ШІ. На думку роботодавців, ШІ підвищив важливість спеціалізованих навичок штучного інтелекту, але ще більше підвищив важливість людських навичок. Двоє з п'яти роботодавців вважають, що відсутність відповідних навичок, пов'язаних із ШІ, є перешкодою для використання ШІ на роботі (4).

Таким чином, в сучасних умовах розвиток та модернізація технологій щодо розвитку персоналу для компаній (підприємств) є одним із провідних чинників, що обумовлюють підвищення їх конкурентоспроможності. При цьому найбільш вагомими складовими системи розвитку персоналу є безперервність навчання, вплив цифровізації та поширення (впровадження) штучного інтелекту. Саме за цими напрямками найближчим часом відбуватимуться найбільші зміни як для найманих працівників, так і для фахівців HR-служб, що обумовлюватиме напрями відповідних подальших наукових досліджень.

Список використаних джерел

1. Могильна, Л., Орехова, А., Хромушина, Л. Використання інноваційних ІТ технологій для HR-менеджменту. *Економіка та суспільство*. № 44. 2022. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-44-56> (дата звернення: 08.08.2023)
2. Федотова Т.А. фундаментальний аналіз розвитку персоналу в системі розробки ефективного механізму використання внутрішнього потенціалу підприємства. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*, № 3 (126), 2022. DOI: <https://doi.org/10.32782/1814-1161/2022-3-5> http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2022/3_2022/7.pdf (дата звернення: 08.08.2023)
3. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 08.08.2023)
4. OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/08785bba-en/1/2/2/index.html?itemId=/content/publication/08785bba-en&csp=9f4368ffe3fc59de4786c462d2cdc236&itemIGO=oecd&itemContentType=book#intro-d7e39> (дата звернення: 08.08.2023)