

АКТУАЛЬНІСТЬ ТА ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ ЩОДО ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ АКТИВНОГО КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА

*Циганенко І.І., Харківський національний університет городського
хозяйства имени А. Н. Бекетова*

Конкурентоспроможність є здатністю компанії здобути та підтримувати свою репутацію у відповідному ринку або галузі. Управління людськими ресурсами (human resources management, далі HRM) відіграє важливу роль в визначенні ефективності компанії. В сучасному світі розвинених технологій людина виконує багато складних функцій та операцій, що потребує значних витрат на навчання персоналу, на утримання висококваліфікованих кадрів, на дороге та складне обладнання, тому вартість економічних ризиків, пов'язаних з людським фактором, зростає. В зв'язку з цим з'являються нові вимоги щодо управління людськими ресурсами, що означає переорієнтацію на більш ефективне використання потенціалу робітників. Тільки професіональні співробітники можуть зробити продукт або послуги компанії конкурентоспроможними.

Загалом, HRM відноситься до таких напрямків діяльності компанії як політика, щоденна операційна діяльність та системи керування поведінкою співробітників та їхньої продуктивності. Тому діяльність HRM (більш відомі в Україні як відділи кадрів або відділи персоналу) зводиться до відповідальності за вчасним відкриттям найкращих талантів, їх навчанням, наглядом за їх діяльністю, нагороджувати їх та забезпечувати їх задоволення від роботи в компанії [1].

Однією з найважливіших проблем HR-спеціалістів залишається утримання цінних співробітників. На даний час звичною формою представлення такої інформації є звіт по урахуванню відсотків плинності кадрів, однак новий підхід дозволяють отримати цю інформацію в новому, більш детальному, вигляді. Використовуючи статистичні дані щодо історії співробітників, а також аналізуючи мотиваційні фактори, можливо визначити, чому вони залишаються на своєму місці, що може бути провокативним фактором щодо прийняття рішення про зміну роботи. Завдяки такому аналізу можливо вирахувати потенціальні збитки від звільнення цінного спеціаліста, а також непрямі витрати, якщо цей спеціаліст перейде до конкурентів [2].

Для того, щоб оцінити співробітників не тільки за кількісними показниками їх безпосередньої діяльності, пропонується розглянути методи інтелектуального аналізу даних. З 2010 року даних стало значно більше, але тільки 1% даних аналізується, згідно досліджування Міжнародної корпорації даних «International Data Corporation». Висока швидкість даних потребує нових підходів. Задача розгляду потенційного ефекту застосування методів інтелектуального аналізу даних надає можливість моделювання інтелектуальних рішень та прогнозування вартості працівників як трудової одиниці та реалізації найкращих стратегій для збереження балансу між системою управління людськими ресур-

сами та успішним бізнесом. Використовуючи нові сучасні підходи до роботи спеціалістів з кадрів, стає можливим не тільки виконання «корпоративних стандартів», але й безпосередньо впливати на досягнення стратегічної мети компанії. При використанні нових методів, директори з персоналу зможуть самостійно впроваджувати зміни, що можуть збільшити ефективність праці та скоротити одну з найбільших витрат підприємства – трудовитрати.

На даний час для моделювання систем та опрацювання великих масивів даних використовуються наступні моделі:

- дерево рішень;
- мережеві моделі;
- нейронні мережі.

Всі ці моделі мають цілий ряд недоліків та переваг. Слід зауважити, що ці моделі зазначені для загального використання та являються універсальними в моделюванні. При цьому вони не дозволяють напряму використати соціологічні аспекти, що властиві роботі з HRM. Для введення в інтелектуальний аналіз даних розгляду соціологічних аспектів доцільно застосовувати узагальнений підхід до існуючих моделей, що дозволить використовувати великі масиви даних при роботі з цими моделями [3].

Виникає низка питань, що потребує визначення та вирішення в процесі дослідження. По-перше, в моделюванні використовуються дані, яким складно надати числове значення. По-друге, існуючі системи направлені більше на класифікацію статистичних даних про працівників, ніж на вирішення питань управління персоналом. І по-третє, працівники підприємства – це окремий ринок праці, де ефективно управління кадрами забезпечує мінімізацію витрат на час навчання, вчасну перекваліфікацію, утримання особливих цінних кадрів тощо.

Таким чином, існує нагальна необхідність в формуванні інформаційної технології для моніторингу ринку праці, що буде включати всі необхідні етапи отримання, обробки, моделювання та візуалізації даних для прогнозування ризиків і інформаційної підтримки прийняття рішень.

Література

1. Helga Drummond Effective decision making. New Delhi: A.H. Wheller&Co Ltd., 1994.
2. Каймакова М. В. Анализ использования человеческих ресурсов. Ульяновск : УлГТУ, 2008.
3. Raymond McLeod, Jr. Management information systems. New York, Macmillan Publishing Company, 2000.