

**ФЕДОРОВА ЮЛІЯ**

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри економіки та менеджменту,  
Українська інженерно-педагогічна академія,  
м. Харків, Україна

ORCIDiD: <https://orcid.org/0000-0002-9381-1229>

**ЄЛЬНИКОВА ГАЛИНА**

доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри економіки та менеджменту,  
Українська інженерно-педагогічна академія,  
м. Харків, Україна

ORCIDiD: <https://orcid.org/0000-0001-6677-4568>

**ІННОВАЦІЙНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ПІДГОТОВЦІ ТА  
УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ**

**Анотація.** В умовах цифрової революції в економіці та менеджменті відбуваються активні зміни. Саме в умовах невизначеності, запровадження інноваційних заходів та постійний змін на зміну класичному навчанню та управлінню персоналом мають приходити новітні інформаційні технології.

Все частіше інноваційні технології навчання дозволяють персоналу отримувати знання онлайн, що дозволяє реалізовувати навчальні програми у рамках концепції безперервного навчання. Безліч сучасних організацій спрямовані на зміцнення своєї конкурентоспроможності за рахунок збільшення вартості людського капіталу шляхом навчання та розвитку власного персоналу. Кожна організація підходить до питання навчання співробітників виходячи з власного бачення: деякі підвищують кваліфікацію за рахунок тренінгових центрів, зовнішніх навчальних програм, інші наймають тьютора або формують власні учбові центри та команди. В будь-якому разі виникає потреба в застосуванні ефективних технологій навчання персоналу. У статті подано сучасні ІТ-технології супроводу управління персоналом у цифровій економіці.

У рамках дослідження сучасних інформаційних технологій розглянуть наступні: AI(Artificial Intelligence), хмарна технологія Cloud ERP (Enterprise Resource Planning – Програмне забезпечення для планування ресурсів), віртуальна реальність (VR) та доповнена реальність (AR), blockchain (блокчейн), bigdata, digital-learning. Розглянуто: HRIS (інформаційна система

людських ресурсів), HCM (управління людським капіталом), HRMS (система управління людськими ресурсами), TMS (система управління талантами), ATS (система відстеження претендентів), LMS (система управління навчанням).

У статті розглянуть найбільш ефективні сучасні технології навчання персоналу, такі як гейміфікація, коучинг, buddying, shadowing, тощо. Зазначено, що застосування інноваційних технологій навчання персоналу, таких як блокчейн, хмарні технології, віртуальна реальність, bigdata, «digital-learning» здатне зміцнити підприємство, підвищити його конкурентоспроможність, сприятиме підвищенню економічних результатів його діяльності. Технологія «digital-learning» дозволяє на практиці підвищити рівень якості навчання співробітників, знизити часові витрати на навчання, отримати прискорений практичний результат на робочому місці. Розглянуті технології мають перспективи розвитку та застосування у сучасному менеджменті.

**Ключові слова:** цифрова економіка, IT-технології, навчання персоналу, blockchain (блокчейн), HRIS (інформаційна система з людських ресурсів), HCM (управління людським капіталом), TMS (система управління талантами), ATS (система відстеження претендентів), digital-learning.

**Вступ.** В умовах структурних перетворень в галузі економіки та менеджменту технології управління персоналом – сукупність прийомів методів і методів на персонал у його найму, використання, розвитку та вивільнення з єдиною метою отримання найкращих кінцевих результатів праці, набувають все більшого значення, характеризуються стрімким потенційним розвитком та потребують особливої уваги. За допомогою сучасних технологій забезпечується висока ефективність роботи, спрямовану виконання поточних і стратегічних завдань підприємства. Вдало застосовані сучасні технології дозволяють реалізувати потенціал персоналу та вивести підприємство на передові позиції в умовах змінного середовища. Застосування сучасних ефективних інноваційних технологій стає актуальним напрямком дослідження менеджменту. Це зумовило написання наукової статті на тему застосування інформаційних технологій в рамках ефективного розвитку та управління персоналом підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням управління та

© Українська інженерно-педагогічна академія

© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»

© Федорова Ю., Єльнікова Г.В.

підготовки персоналу присвятили дослідження закордонні науковці, зокрема: Е. Парслоу, Н. Томашек, Д. Уїтмор, Сміт, Ф. Стоун, П. Хоукінс, Н., Я. Гибнер, Д. Ненашев, О. Самольянов, Р. Прайор та інші. Застосуванню інформаційних технологій в управлінні персоналу приділяють праці Душкін Р.В., Кай-Фу Лі, Шестакова Є.В, Плугіна Ю.А., Шапошникова А.А., Чуланова О.Л. та інші.

**Метою дослідження** є визначення перспективних шляхів застосування інформаційних технологій в сучасному менеджменті.

**Виклад основного матеріалу.** В умовах цифрової революції змінюється оточуюче середовище і виникає необхідність адаптування та управління змінами в різних аспектах людської діяльності [1-3].

Характерними ознаками постіндустріального суспільства є:

- зростання ефективності та продуктивності праці, що зумовлено використанням сучасних високих технологій;
- цифрова революція, яка надає нові можливості у знаходженні інформації та управлінні нею, індивідуалізації інформаційних зв'язків, їх прискоренні;
- глобалізація – перетворення світу в єдине ціле, нівелювання локальних особливостей бізнесу, спрощення міжнаціональних зв'язків, формування єдиного інформаційного простору;
- зменшення міри державного регулювання господарської діяльності, приватизація державних компаній;
- прискорення змін у навколишньому бізнес-середовищі, пристосування до яких розглядається як головний фактор перемоги в конкурентній боротьбі;
- посилення інтелектуалізації виробництва, що передбачає зростання частки інтелектуальних нематеріальних активів у структурі активів підприємства;

– високий рівень освіченості людини та її інформаційно-технологічної озброєності [4].

Під технологією управління персоналом будемо розуміти сукупність прийомів методів і методів на персонал у його найму, використання, розвитку та вивільнення з єдиною метою отримання найкращих кінцевих результатів праці.

Технологія кадрового управління персоналом передбачає такі функції: здійснення планування, найму, відбору та прийому персоналу; відбір та оцінка персоналу; адаптацію кадрів; розвиток ділової кар'єри співробітників; попередження втрати цінних робітників; просування та управління кар'єрою; створення кадрового резерву керівного складу; мотивацію; забезпечення інформаційного, правового та нормативно-методичного аспектів управління персоналом.

В сучасних наукових працях виділяють такі HR-технології, які забезпечені інформаційними платформами:

1. HRIS (Інформаційна система з людських ресурсів).
2. HCM (Управління людським капіталом).
3. HRMS (система управління людськими ресурсами).
4. TMS (система управління талантами).
5. ATS (система відстеження претендентів).
6. LMS (система керування навчанням).

Інформаційна система з людських ресурсів (HRIS), іноді звана системою управління людськими ресурсами (HRMS), на думку Roise Margaret, є програмним забезпеченням, яке забезпечує централізоване сховище основних даних співробітників, які необхідні групі управління людськими ресурсами (HRM) для заповнення основних людських ресурсів. ресурсів (HR) процеси [5].

У сучасному середовищі, зумовленому цифровою революцією виділяють такі сучасні ІТ-технології.

1. AI (Artificial Intelligence). Лідери бізнесу вважають, що штучний інтелект буде одним із ключових факторів отримання переваг у бізнесі у майбутньому. Додатки у сфері управління персоналом можуть змінюватись від уникнення гендерної упередженості при наборі персоналу для прогнозування обороту або прибутковості за допомогою аналізу записів дзвінків, даних соціальних мереж або інших внутрішніх даних. Зараз AI це чати. Але поки що вони не допомагають, а лише додають роботи через численні помилки. AI у майбутньому, на думку Jess Fuhl, зможе пропонувати якісь питання для співбесіди, аналізуючи дані співробітників та цінності компанії; яких кандидатів обирати і т.п. [6, 7].

2. Хмарні технології. Cloud ERP – (Enterprise Resource Planning – Програмне забезпечення для планування ресурсів) – служить для інтеграції всіх даних та процесів організації в єдину систему.

На місці – це програмне забезпечення, яке встановлене в будинку, а також підтримується хостинговою компанією, яка проходить через власний ІТ-відділ. Cloud – це навпаки, до нього можна отримати доступ через Інтернет, завдяки чому він легко доступний незалежно від місця знаходження якщо ви маєте підключення до Wi-Fi. Така технологія зручна, гнучка, оскільки залежить лише від підключення до Інтернет мережі. Chris Milan визначає способи, за допомогою яких штучний інтелект може просувати можливості ERP у 2018 році, наступні [8].

AI може забезпечити розширені функції обслуговування клієнтів, які швидко сортують, інтерпретують та швидко дають відповіді на запитання клієнтів, керуючись великими базами даних попередніх запитів. Ці відповіді, згенеровані AI, можуть бути використані для збереження персоналу

персонального обслуговування клієнтів та надання першої лінії запиту, яка може відповідати на багато поширених питань.

Чат-боти можуть використовуватися для зберігання даних під час взаємодії з клієнтом. Чат-боти можуть швидко отримати доступ до даних та надати цю інформацію представникам служби підтримки клієнтів та клієнтам. Чат-боти можуть обробляти бази даних та швидше вилучати відповідні дані для прискорення прийняття рішень.

Динамічні робочі процеси змінюються з урахуванням нових технологій. ERP-системи тепер можуть аналізувати спосіб доступу користувачів та взаємодії із системами та використовувати цю інформацію, щоб рекомендувати зміни у процесах, які оптимізують функціональність ERP. Системи ERP можуть сприймати ці шаблони та створювати автоматичні дії, щоб заощадити час і навіть переналаштувати інтерфейси, щоб найкраще відповідати загальним шаблонам використання користувача.

Віртуальна реальність, чат-боти та смарт-пристрої будуть взаємодіяти повному, щоб допомогти ERP підвищити цінність для компаній, співробітників та клієнтів. Розширена реальність та цифрові помічники можуть допомогти технічним фахівцям з технічного обслуговування діагностувати та виправляти проблеми обслуговування через доступ у режимі реального часу до історій обслуговування, специфікацій дизайну, віртуальних занурювальних діаграм, технічних документів та історії продуктивності. Також можлива глибша аналітика, що зумовлена можливістю системи ERP використовувати значні обсяги даних. А програми Analytics, вбудовані в ERP, можуть збирати, складати таблиці та відображати цю інформацію в режимі реального часу, що полегшує процедуру прийняття рішень.

Інтелектуальний моніторинг продуктивності та аналітика залежатимуть від того, як функції людських ресурсів у системах ERP забезпечують новий аналіз продуктивності співробітників, починаючи з більш глибокого аналізу

© Українська інженерно-педагогічна академія

© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»

© Федорова Ю., Єльнікова Г.В.

територій продажу та зіставляючи оцінки ефективності з демографічними показниками та коефіцієнтами утримання. Так завдяки аналітиці HR-команди та менеджери можуть допомогти тренерам співробітників підвищити продуктивність праці.

3. Віртуальна реальність (VR) та додаткова реальність (AR). За словами Джоша Берсіна, директора та засновника Bersin від Deloitte, віртуальна та доповнена реальність (VR та AR) – це гаряча тенденція, яка буде затребуваною на ринку навчання та підтримки продуктивності [6]. Науковець вважає, що VR дозволяє підприємствам занурювати кандидатів у реальну робочу ситуацію, давати їм віртуальні тури до офісу та залучати їх особисто до корпоративної культури компанії.

4. Blockchain (блокчейн). Спочатку блокчейн було розроблено для цифрової валюти Bitcoin [9], однак досить швидко технологія блокчейн знайшла застосування в інших сферах. Блокчейн включає надання співробітникам всеосяжного, надійного звіту про їх освіту, навички, навчання та продуктивність на робочому місці, які вони можуть отримати в будь-якому місці та в будь-який час. Він також може бути використаний для запобігання кібербезпеці та запобігання шахрайству у сфері управління персоналом та підвищення продуктивності за рахунок автоматизації рутинних процесів, таких як адміністрування ПДВ та розрахунок заробітної плати. Компанія також має потенціал для створення власних корпоративних валют [6].

Наприклад, у охороні здоров'я блокчейн створює структуру для зберігання та аналізу медичних даних зі збереженням їх конфіденційності та можливість отримувати економічну компенсацію за їх використання. Сприяючи більш справедливому ціноутворенню та підвищенню якості обслуговування у цій сфері, широко можуть використовуватись для оплати медичних послуг.

5. Bigdata – це різні інструменти, підходи та методи обробки структурованих та неструктурованих даних величезних обсягів та значного

різноманіття. У HR застосовуються переважно у двох напрямках – це добір персоналу та управління талантами [10].

Під інноваційними технологіями навчання персоналу, як правило, розуміють системи, процеси, методи розвитку персоналу, що істотно відрізняються від загальноприйнятих, і не набули широкого поширення в сучасних практиках. Найпоширенішими технологіями навчання персоналу вважаються *buddying* і *shadowing*. Ці технології дозволяють проводити цілеспрямоване професійне навчання співробітників на «вузьких місцях» у працівників. До інноваційної технології належить також гейміфікація, як нова модель професійного розвитку персоналу. Технологія *Buddying* базується на безперервному наданні зворотного зв'язку від наставника учню під час навчання. Головною метою «Партнера» є представлення об'єктивної оцінки діяльності працівника та визначення висновків. Ця технологія будується на рівноправності обох учасників такого процесу. Технологія *Shadowing* передбачає спільну діяльність наставника і учня, при якому учень невідступно слідує за вчителем протягом певного робочого часу. У процесі учень спостерігає за виконанням своїх майбутніх професійних завдань з можливістю отримання зворотного зв'язку після закінчення робочого дня [11].

Коучинг являє собою індивідуальний тренінг учня та наставника, який виступає для учня в ролі провідника. За допомогою різних питань коуч допомагає людині визначити вектор майбутнього розвитку, допомагає усвідомити свої сили та проблемні місця. Визначають три найбільш поширені форми коучингу: особистий, кар'єрний та бізнес-коучинг. Перший вид коучингу передбачає вирішення проблем особистого росту через зміну поведінки, вивчення власної системи цінностей, способів пристосування до дійсності, зміну їх на більш ефективні. Кар'єрний коучинг корисний у разі зміни професії, визначення шляхів кар'єрного росту або відкриття власної справи. І, нарешті, бізнес-коучинг передбачає консультування та супровід у



питаннях запровадження корпоративного коучингу та розробки стандартів для внутрішніх коучів організації. Сьогодні спостерігається велика кількість спеціалістів з особистого коучингу, менша з кар'єрного коучингу та незначна у сфері бізнес-коучингу [12].

Гейміфікація спрямована на стимулювання та мотивацію навчання працівників, за допомогою ігрових технік та розвитку ігрового мислення у працівників. Ігрові елементи в навчанні здатні суттєво підвищити мотивацію працівників, оскільки підсумком гри завжди є отримання призу, володіння ресурсами, підвищення статусу гравця.

Формування програм навчання Digital Learning відбувається за допомогою трансформації великого пласта контенту в мікро-і макро-контент. Таке навчання може бути реалізовано в рамках декількох відео-уроків, симуляцією ситуацій, тренінгів, воно також може включати очні блоки, вправи, а також групові обговорення.

Одними з найбільш значущих каналів навчання персоналу серед «Digital learning» є: модулі E-learning – передача знань, здійснювана з допомогою сучасних Інтернет-технологій (до найпопулярніших з них можна віднести: Eduson, Zillion, Нетологія, LektoriumTV, ІНТУІТ, «Відкрита освіта»); онлайн відео-навчання являє собою набір контенту у вигляді відеороликів різної тривалості, що формують теми професійного навчання; миттєві повідомлення реалізуються як постійного, безперервного зв'язку тьютора з учням у вигляді месенджерів, електронної пошти, корпоративних комунікаційних мереж. Деякі підприємства застосовують можливості сучасних соціальних мереж, у вигляді створення спеціалізованих груп з можливостями спілкування, проведення голосувань, відкритих діалогів, проведення прямих трансляцій [13].

Сучасні учасники цифрового навчання мають високу потребу у саморозвитку, прийнятті на себе відповідальності за її реалізацію; потребують швидкого навчання, що орієнтовано на практичний результат; вони

використовують інформацію та мають широку мережу контактів, що сприяє подальшому розвитку та формує необхідні комунікації.

**Висновки.** Таким чином, застосування інноваційних технологій навчання персоналу здатне підвищити конкурентоспроможність сучасного підприємства, сприяє покращенню фінансових результатів та підвищує ефективність діяльності персоналу та підприємства в цілому. Зазначені у статті технології з погляду практичного застосування, дозволяють підвищити рівень якості навчання співробітників, знизити тимчасові витрати на навчання, а також отримати прискорений практичний результат на конкретних робочих місцях.

**Перспективи дослідження.** Подальшим напрямом дослідження є: 1) дослідження прогресивних технологій для проектної команди; 2) розробка коуч-сесій на основі застосування ІТ-технологій для мотивування працівників та покращення процедури прийняття рішень.

### Використана література:

1. Федорова Ю. В. Глобалізація: економічний аспект. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2017. № 1. С. 177-181. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu\\_ekon\\_2017\\_1\\_38](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2017_1_38).

2. Федорова Ю., Бабенко К., Малихіна Я., Ярмош О., Малихіна В. Проблеми підготовки керівників у сфері публічного управління та адміністрування в умовах цифрової економіки. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2019. Том 1, № 3 (30). С.501-509. URL: DOI: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v3i30.179926>.

3. Федорова Ю.В. Рецесія неоліберальної глобалізації як зовнішній виклик національній інноваційній політиці *Електронне наукове видання «Адаптивне управління: теорія і практика» Серія Економіка*. 2018. № 5(10) URL: <http://am.eor.by/index.php/gallery/129-vipusk-5-10-2018..>

4. Гавриш О.А, Довгаль Л.Е. Технології управління персоналом: монографія. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.

5. Roise Margaret HRIS (human resource information system), 2017. URL:<https://searchhrsoftware.techtarget.com/definition/HRIS>.

6. Jess Fuhl. 5 HR tech trends to watch in 2018: What the sector says. *Sage Business Cloud People*.2017. URL: <https://www.sagepeople.com/about-us/news-hub/top-hr-trends-watch-2018/>,

© Українська інженерно-педагогічна академія

© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»

© Федорова Ю., Єльнікова Г.В.

7. What's now and what's next in human resources technology. 2017. URL: <https://www.pwc.com/us/en/hr-management/technology/global-hr-technology-survey/pwc-hr-technology-survey.pdf>.
8. Chris Milan. Top trends in ERP for 2018. URL : <https://www.nextecgroup.com/top-trends-erp-2018/>.
9. Федорова Ю.В. Криптовалюти та їх місце у фінансовій системі. *Економіка та суспільство*. 2018. № 15. С. 771-774. URL: <https://www.economyandsociety.in.ua/journal-15/22-stati-15/1922-fedorova-yu-v>.
10. Технологии Big Data на службе у эйчаров. Аналитическая модель добровольческой теку чести персонала. URL: <http://hr-portal.ru/blog/tehnologii-big-data-na-sluzhbe-u-eucharov-analiticheskaya-model-dobrovolnoy-tekuchesti>.
11. Чуланова, О.Л. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски. М.:ИНФРА-М, 2017. 364с. URL: [www.dx.doi.org/10.12737/monography\\_58fe0851975ab0/81878314](http://www.dx.doi.org/10.12737/monography_58fe0851975ab0/81878314).
12. Федорова Ю., Бантуш Л., Удовікова Н. Коучинг як ефективний інструмент управління проектними командами. *Електронне наукове фахове видання «Адаптивне управління: теорія і практика», Серія «Економіка»*. 2020 Випуск 9 (18). URL: [https://doi.org/10.33296/2707-0654-9\(18\)-13](https://doi.org/10.33296/2707-0654-9(18)-13).
13. Аминул Л.Б., Чайка Л.В. Электронное дистанционное обучение с использованием сервисов web 2.0. *Вестник АГТУ. Серия: Управление, вычислительная техника и информатика*. 2016. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/elektronnoe-distatsionnoe-obuchenie-cispolzovaniem-servisov-web-2-0>.

### References:

1. Fedorova Y. (2017) Globalizatsiya: ekonomicheskiiy aspekt.[Globalization: The Economic Aspect] *Visnik Hmel'nitskogo natsionalnogo unIversitetu. EkonomIchnI nauki*.1. 177-181. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu\\_ekon\\_2017\\_1\\_38](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2017_1_38)[inRussian].
2. Fedorova Y., Babenko K., Malykhina Y., Yarmosh O., Malykhina V. (2019) Problemy pidhotovky kerivnykiv u sferipu blichnoho upravlinnia ta administruvannia v umovakh tsyfrovoy ekonomiky. [Problems of preparation of curriculum the sphere of public administration and administration in the minds of the digital economy] *Finansovo-kredytna diialnist: problemy teorii ta praktyky*. 2019. 1, 3 (30). 501-509. Retrieved from: DOI: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v3i30.179926> [in Ukrainian].
3. Fedorova Y. (2018) Retsetsiia neoliberalnoi hlobalizatsii yak zovnishnii vyklyk natsionalnii innovatsiinii politytsi [The recession of neoliberal globalization as an external challen get national innovation policy] *Elektronne naukove vydannia "Adaptyvne upravlinnia: teoriia i praktyka" Serii Ekonomika*, 5 (10). Retrieved from: <http://am.eor.by/index.php/gallery/129-vipusk-5-10-2018> [inUkrainian].

4. Havrysh O.A., Dovhal, L.Э. (2017) Tekhnologii upravlinnia personalom: monohrafiia. [Personnel management technologies] Kyiv : NTUU «KPI imeni Ihoria Sikorskoho», 2017. 528 s. [in Ukrainian].
5. Roise Margaret (2017) HRIS (human resource information system). Retrieved from: <https://searchhrsoftware.techtarget.com/definition/HRIS>.
6. Jess Fuhl (2017). 5 HR tech trends to watch in 2018: What the sector says. *Sage Business Cloud People*. 2017. Retrieved from: <https://www.sagepeople.com/about-us/news-hub/top-hr-trends-watch-2018/>.
7. What's now and what's next in human resources technology (2017). Retrieved from: <https://www.pwc.com/us/en/hr-management/technology/global-hr-technology-survey/pwc-hr-technology-survey.pdf>.
8. Chris Milan (2018). Top trends in ERP for 2018. Retrieved from: <https://www.nextecgroup.com/top-trends-erp-2018/>.
9. Fedorova Yu.V. (2018) Kryptovaliuty ta yikh mistse u finansovii systemi. [Crypto currencies are the best place for financial systems] *Ekonomika ta suspilstvo*. 2018. 15. 771-774. Retrieved from: <http://www.economyandsociety.in.ua/journal-15/22-stati-15/1922-fedorova-yu-v> [in Ukrainian].
10. Big Data technologies at the service of HRs. Analytical model of volunteer staff turnover. [Big Data technologies at the service of HRs. Analytical model of volunteer staff turnover] Retrieved from: <http://hr-portal.ru/blog/tehnologii-big-data-na-sluzhbe-u-eycharov-analiticheskaya-model-dobrovolnoy-tekuchesti> [in Russian].
11. Chulanova, O.L. (2017) Sovremennyye tehnologii kadrovogo menedzhmenta: aktualizatsiya v rossiyskoy praktike, vozmozhnosti, riski. [Modern technologies of personnel management: actualization in Russian practice, opportunities, risks.] *M.: INFRA-M*, 364. Retrieved from: [www.dx.doi.org/10.12737/monography\\_58fe0851975ab0/81878314](http://www.dx.doi.org/10.12737/monography_58fe0851975ab0/81878314) [in Russian].
12. Fedorova Yu., Bantush L., Udovikova N. (2020) Kouchynh yak efektyvnyi instrument upravlinnia proiektnyimi komandamy [Coaching as an effective tool for managing project teams] *Elektronne naukove fakhove vydannia «Adaptyvne upravlinnia: teoriia i praktyka»*, Seriya «Ekonomika». 9 (18). Retrieved from: [https://doi.org/10.33296/2707-0654-9\(18\)-13](https://doi.org/10.33296/2707-0654-9(18)-13) [in Ukrainian].
13. Aminul L.B., Chayka L.V. (2016) Elektronnoe distatsionnoe obuchenie s ispolzovaniem servisov web 2. 0 [Electronic distance learning using web 2.0 services] *Vestnik AGTU. Seriya: Upravlenie, vyichislitel'naya tehnika i informatika*. 1. Retrieved from: <https://cyberleninka.ru/article/n/elektronnoe-distatsionnoe-obuchenie-cispolzovaniem-servisov-web-2-0>. [in Russian].

**Юлия Владимировна Федорова**

кандидат экономических наук, доцент,  
доцент кафедры экономики и менеджмента,

**Галина Васильевна Ельнікова**

доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри економіки і менеджмента,

Українська інженерно-педагогічна академія, г. Харків, Україна

## **ИННОВАЦИОННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПОДГОТОВКЕ И УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

**Аннотация.** В условиях цифровой революции в экономике и менеджменте происходят активные перемены. Именно в условиях неопределенности, многозадачности, внедрения инновационных мероприятий и постоянных изменений в смену классическому обучению и управлению персоналом должны приходить новейшие информационные технологии.

Все чаще инновационные технологии обучения позволяют персоналу получать онлайн знание, что позволяет реализовывать учебные программы в рамках концепции непрерывного обучения. Множество современных организаций направлено на укрепление своей конкурентоспособности за счет увеличения стоимости человеческого капитала путем обучения и развития собственного персонала. Каждая организация подходит к вопросу обучения сотрудников исходя из собственного видения: некоторые повышают квалификацию за счет тренинговых центров, внешних обучающих программ, другие нанимают тьютора или формируют собственные учебные центры и команды. В любом случае, возникает потребность в применении эффективных технологий обучения персонала. В статье представлены современные IT технологии сопровождения управления персоналом в цифровой экономике.

В рамках исследования современных информационных технологий рассмотрят следующие: AI (Artificial Intelligence), облачная технология Cloud ERP – (Enterprise Resource Planning – Программное обеспечение для планирования ресурсов), виртуальная реальность (VR) и дополненная реальность (AR), blockchain (блокчейн), bigdata, digital-learning. Рассмотрены: HRIS (Информационная система человеческих ресурсов), HCM (Управление человеческим капиталом), HRMS (система управления человеческими ресурсами), TMS (система управления талантами), ATS (система отслеживания соискателей), LMS (система управления обучением).

В статье рассмотрены наиболее эффективные современные технологии обучения персонала, такие как геймификация, коучинг, buddying, shadowing и т.д. Отмечено, что применение инновационных технологий обучения персоналу, таких как блокчейн, облачные технологии, виртуальная реальность, bigdata, digital-learning способно укрепить предприятие, повысить его

конкурентоспособность, будет способствовать повышению экономических результатов его деятельности. Технология «digital-learning» позволяет на практике повысить уровень качества обучения сотрудников, снизить временные затраты на обучение, получить ускоренный практический результат на рабочем месте. Рассмотренные технологии имеют перспективы развития и применения в современном менеджменте.

**Ключевые слова:** цифровая экономика, IT-технологии, обучение персонала, blockchain (блокчейн), HRIS (Информационная система по человеческим ресурсам), HCM (Управление человеческим капиталом), TMS (система управления талантами), ATS (система отслеживания претендентов), digital-learning.

**Yuliia V. Fedorova**

Ph.D in Economic Sciences, Ukrainian Engineering Pedagogics Academy,  
Kharkiv, Ukraine

**Halyna V. Yelnykova**

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,  
Ukrainian Engineering Pedagogics Academy, Kharkiv, Ukraine

## **INNOVATIVE INFORMATION TECHNOLOGIES IN TRAINING AND PERSONNEL MANAGEMENT**

**Abstract.** In the conditions of the digital revolution in the economy and management there are active changes. It is in conditions of uncertainty, multitasking, the introduction of innovative measures and constant changes to replace the classic training and personnel management should come the latest information technology.

Increasingly, innovative learning technologies allow staff to acquire knowledge online, which allows them to implement training programs within the concept of lifelong learning. Many modern organizations aim to strengthen their competitiveness by increasing the value of human capital through training and development of their own staff. Each organization approaches the issue of employee training based on its own vision: some improve their skills through training centers, external training programs, others hire a tutor or form their own training centers and teams. In any case, there is a need for effective staff training technologies. The article presents modern IT-technologies of personnel management support in the digital economy.

The study of modern information technology will consider the following: AI (Artificial Intelligence), cloud technology Cloud ERP – (Enterprise Resource Planning – Resource Planning Software), virtual reality (VR) and augmented reality (AR), blockchain (blockchain), big data, digital-learning. Considered: HRIS (Human

Resources Information System), HCM (Human Capital Management), HRMS (Human Resources Management System), TMS (Talent Management System), ATS (Applicant Tracking System), LMS (Training Management System).

The article will consider the most effective modern technologies of staff training, such as gamification, coaching, buddying, shadowing, etc. It is noted that the use of innovative staff training technologies, such as blockchain, cloud technologies, virtual reality, big data, "digital-learning" can strengthen the company, increase its competitiveness, help improve the economic results of its activities. "Digital-learning" technology allows in practice to improve the quality of employee training, reduce time costs for training, get an accelerated practical result in the workplace. The considered technologies have prospects of development and application in modern management.

**Keywords:** digital economy, IT technologies, personnel training, blockchain, HRIS (Human Resources Information System), HCM (Human Capital Management), TMS (talent management system), ATS (applicant tracking system), digital learning.