

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Крамарчук М.В.,
здобувачка вищої освіти факультету менеджменту,
Миколаївський національний аграрний університет
Науковий керівник – Олійник Т. Г.,
кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємств,
Миколаївський національний аграрний університет

Постановка проблеми. Автоматизація процесів та використання інформаційних систем дозволяють значно підвищити ефективність управління кадрами, вдосконалити системи контролю, навчання та розвитку працівників. Тому важливим завданням є визначення того, як цифрові інструменти можуть бути успішно інтегровані в системи управління для підвищення продуктивності, мотивації та залученості працівників. Актуальність дослідження полягає в необхідності аналізу ефективності та перспектив впровадження інформаційних технологій у процеси управління персоналом.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дана тема є надзвичайно актуальною в епоху стрімкого розвитку технологій, оскільки цифрові інструменти значно змінюють підходи до управління персоналом. Багато науковців присвятили свої дослідження цій проблематиці, зокрема: Бурдонос Л. І., Канцур І. Г., Титенко Л. В., Чернікова Н. М., Харченко Ю. А.

Метою дослідження є вивчення особливостей управління персоналом в умовах цифровізації, а також визначення впливу цифрових технологій на ефективність роботи кадрових процесів та продуктивність працівників.

Виклад основного матеріалу. З кожним роком дедалі більше підприємств автоматизують HR-функції, що дозволяє спростити та підвищити ефективність роботи менеджерів з персоналу та HR-відділів загалом. Дослідження показують значний розрив між компаніями, які активно впроваджують нові технології для покращення HR-процесів, і тими, що обирають вичікувальну стратегію.

Сучасна цифрова економіка та різноманітність новітніх інформаційних технологій і програм у сфері цифрової індустрії є важливими інструментами для

систем управління персоналом на всіх етапах менеджменту. В основі такої інформаційної системи має бути єдина база даних, яка містить інформацію про кожного працівника: місце роботи, демографічні дані, освіту, спеціальну підготовку, сімейний стан, переміщення по підприємству (переведення між підрозділами, зміна професії, підвищення кваліфікації), умови праці, рівень заробітної плати, соціальні виплати тощо. Розглянемо деякі види інформаційних програм, які пов'язані з управлінням персоналом: WFM, HR, ERP.

Програма управління робочою силою, також відома як WFM, є комплексним інструментом для керування людськими ресурсами. Вона спрощує та оптимізує процеси управління персоналом, пропонуючи ефективні рішення для вирішення складних завдань, що стоять перед спеціалістами відділів кадрів. Завдяки WFM можна оптимізувати планування, точно відстежувати робочий час і розподіляти ресурси максимально ефективно [1].

Сучасна HR-система (Human Resources) представляє собою набір технологій, які автоматизують та полегшують роботу з персоналом на всіх рівнях – від повсякденного обліку даних до стратегічного планування розвитку компанії. Ефективно побудована система управління персоналом забезпечує результативну взаємодію з фінансовими та виробничими системами, які використовують дані про співробітників у своїх процесах [2]. Серед провідних розробників таких систем як на світовому, так і на вітчизняному ринках можна виділити ADP, CERIDAN, KRONOS, SAGE NORTH AMERICA та MANGROVE.

Програма управління персоналом HR охоплює ширший спектр завдань, ніж WFM, і включає різноманітні функції управління кадрами. HR-системи використовуються для відбору персоналу, підготовки працівників, ведення їх документації, адаптації нових співробітників, організації навчання і розвитку, управління продуктивністю, адміністрування пільг та інших процесів.

Ще однією програмою, яка включає комплексну автоматизацію управління всіма ресурсами підприємства, зокрема й трудовими ресурсами є ERP-система. ERP-системи – це складні та потужні сучасні програми, призначені для всебічної автоматизації бізнес-процесів, що стосуються управління фінансовими,

трудовами та виробничими ресурсами компанії. Вони охоплюють планування, облік і контроль на всіх етапах виробничого циклу, починаючи з постачання ресурсів і закінчуючи реалізацією готової продукції. [3]. На світовому ринку ERP-систем лідирують американська Oracle та німецька SAP. Окрім них, популярністю користуються продукти від Sage, Epicor, Infor та Microsoft; серед вітчизняних IT-Enterprise та Фінексперт. Впровадження таких систем, зазвичай, окупається за 3 роки, а ефективність компаній може зрости на 40-80%.

Впровадження інформаційних систем у процес управління трудовими ресурсами на підприємстві має кілька переваг: підвищує ефективність роботи працівників, знижує витрати часу на обробку даних, забезпечує точність інформації та покращує комунікацію між підрозділами. До недоліків можна віднести: необхідність додаткових інвестицій в обладнання та навчання персоналу, ризики пов'язані з кібербезпекою, а також проблеми сумісності сучасних інформаційних систем з існуючим програмним забезпеченням.

Висновки. Отже, впровадження сучасних інформаційних систем має позитивний вплив на ефективність управління персоналом. Автоматизація HR-процесів забезпечує не лише підвищення продуктивності працівників, але й зменшення адміністративного навантаження на HR-менеджерів.

Список використаних джерел

1. Бурдонос Л. І., Виноградня В. М., Вераксіч С. М. Діджиталізація та сучасне інформаційне забезпечення менеджменту персоналу. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2023. № 11(17). С. 60–70. URL: [https://doi.org/10.52058/2786-6300-2023-11\(17\)-60-70](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2023-11(17)-60-70).

2. Титенко Л. В., Головій Т. В. Впровадження інформаційних систем в управлінні персоналом. *Інновації в обліково-аналітичному забезпеченні та управлінні фінансово-економічною безпекою держави, регіону, суб'єктів господарювання* : Міжнар. науково-практ. інтернет-конф. для здобувачів вищ. освіти і молодих науковців, м. Харків, 15–16 листоп. 2018 р.

3. Чернікова Н. М., Вороніна В. Л., Чеботарьов К. Г. Інноваційні підходи в управлінні HR-процесами на вітчизняних підприємствах. *Трансформаційна економіка*. 2023. № 3 (03). С. 70–75. URL: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-3-12>.