

УДК: 658.31

СУЧАСНІ КОМПЛЕКСНІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У КОНТЕКСТІ ЦИФРОВІЗВЦІ ТА АВТОМАТИЗАЦІЇ ПРОЦЕСІВ

Сухорукова А.Л., Курепін В. М.

кандидат наук з держ. управління, доцент
кафедра менеджменту та маркетингу,
Миколаївський національний аграрний університет,

кандидат економічних наук, доцент
кафедра методики професійного навчання
Миколаївський національний аграрний університет

Розглянуто особливості впливу цифрової трансформації на сучасні комплексні системи управління людськими ресурсами, що зумовлено поглибленою автоматизацією HR-процесів. Показано, що автоматизовані системи сприяють підвищенню продуктивності праці HR-фахівців, зменшенню рутинних операцій, скороченню витрат і формуванню конкурентних переваг підприємств, водночас покращуючи їхню внутрішню управлінську середу.

Ключові слова: автоматизовані системи, управління людськими ресурсами, конкурентні переваги, управлінська середа, робота персоналу.

Процес поширення впливу цифрової трансформації на всі аспекти функціонування суб'єктів господарювання, в межах якого ключова роль належить застосуванню автоматизованих систем управління, посідає провідне місце у сучасній стратегії підтримання та розвитку бізнесу. Важливим напрямом автоматизації внутрішніх бізнес-процесів є впровадження інструментів, спрямованих на автоматизацію діяльності

комплексних систем управління людськими ресурсами [1], що забезпечує підвищення ефективності роботи насамперед управлінського персоналу та фахівців кадрових служб (працівників HR-сфери).

Автоматизовані системи управління людськими ресурсами (персоналом) становлять функціональний модуль програмного забезпечення інтегрованої системи планування ресурсів підприємства та виконують роль інструменту для автоматизації ключових процесів управління персоналом. Вони забезпечують ведення кадрового обліку, задоволення інформаційних потреб, нарахування заробітної плати, підтримку управлінських та облікових функцій у бізнесі, а також сприяють підвищенню обґрунтованості та ефективності управлінських рішень.

Функціонування автоматизованої системи управління людськими ресурсами передбачає наявність у бізнесовій структурі відповідної автоматизованої інформаційної системи, що являє собою сукупність програмно-апаратних засобів, призначених для автоматизації управлінської діяльності. Така система включає інформаційний комплекс для автоматизованого збирання, зберігання, опрацювання та подання значних обсягів даних зі складною структурою [2]. Її основу становлять чотири взаємопов'язані компоненти: інформаційні ресурси, програмне забезпечення, технічні засоби та персонал. Невід'ємним елементом є бази даних, що містять систематизовані описи об'єктів конкретної предметної області та зв'язків між ними, забезпечуючи повноту й оперативність інформації як щодо підприємства загалом, так і щодо його персоналу.

Автоматизація процесів управління персоналом орієнтована на підвищення результативності та продуктивності праці керівників, професіоналів і фахівців у сфері HR-менеджменту шляхом усунення потреби у виконанні рутинних операцій. Йдеться про автоматизоване ведення кадрового обліку, включно з фіксацією

відвідуваності та причин відсутності; формування графіків роботи та відпочинку [3]; супровід кандидатів на вакансії, опрацювання їхніх резюме, організацію процесів рекрутингу й адаптації; створення кадрового резерву та програм професійного розвитку; здійснення оцінювання якісних характеристик персоналу, моделей поведінки, взаємодії та результативності діяльності; підготовку звітності й аналітичне опрацювання великих масивів даних про працівників відповідно до різних цілей; планування заходів HR-менеджменту; організацію системи оплати праці, стимулювання та мотивації, надання пільг і компенсацій; інтеграцію процесів нарахування заробітної плати з фінансовими та бухгалтерськими підсистемами. Такий підхід забезпечує комплексну оптимізацію HR-функцій та підвищує загальну ефективність управління персоналом.

Завдяки використанню таких систем фахівці у сфері HR-менеджменту отримують можливість більш ефективно здійснювати добір і переміщення персоналу, оскільки автоматизоване зберігання та опрацювання повної кадрової інформації забезпечує оперативний доступ до необхідних даних і підвищує точність управлінських рішень. Водночас застосування автоматизованих механізмів розрахунку заробітної плати, що враховують дані про штатний розпис, результати трудової діяльності, систему пільг і стягнень, перебування у відрядженні, відпустці чи на лікарняному, дає змогу бухгалтерським працівникам своєчасно й коректно здійснювати нарахування заробітної плати. Це також забезпечує формування достовірної бухгалтерської звітності та правильне розподілення витрат за відповідними статтями собівартості.

Серед ключових напрямів впливу цифрової трансформації на сучасні комплексні системи управління людськими ресурсами, що зумовлений їх автоматизацією, варто виокремити трансформацію сфери безпосередньої діяльності персоналу та процесів управління ним. Йдеться про забезпечення безперебійного функціонування

процедур пошуку, добору, відбору, комплектування, переміщення та звільнення працівників на основі опрацювання значних масивів інформації про співробітників і кандидатів (зокрема персональних даних, історії професійної діяльності, відомостей про оплату праці, поведінкових характеристик і взаємовідносин).

Автоматизація цих процесів сприяє їх раціоналізації, скороченню тимчасових і фінансових витрат на виконання різноманітних HR-операцій, що, у свою чергу, підвищує результативність і продуктивність праці та мінімізує обсяг рутинних завдань. Облік робочого часу стає більш точним, об'ємним, оперативним з можливостями посилення контролю його використання за рахунок відстеження додаткової інформації про працівника, зокрема, стосовно: оцінки результатів роботи як за кількісними, так і за якісними показниками; потреб вдосконалення організації роботи загалом та робочого місця; резервів більш ефективного використання робочого часу тощо.

Автоматизується весь процес нарахування заробітної плати шляхом збору та оновлення даних працівника на регулярній основі, в тому числі оперативного збору достовірної інформації, про відвідуваність працівника, показники результатів та наслідків його трудової діяльності (що впливають на умови оплати праці), нарахування заохочувальних, і компенсаційних виплат, а також пільг і соціальних виплат (є одним із способів трудової мотивації). При цьому одночасно здійснюється розрахунок різних відрахувань і податків на заробітну плату, генеруючи періодичну автоматичну обробку звітів про податки та соціальні виплати працівника за довготривалий період.

Комплексна і системна автоматизація процесів управління людськими ресурсами, що розвивається під впливом цифрової трансформації, поступово перетворюється на стандарт для більшості провідних компаній [4] незалежно від їх масштабу чи сфери діяльності. Оптимізуючи бізнес-процеси та операції у сфері

HR та водночас скорочуючи витрати. Цей процес забезпечує підприємствам не лише зміцнення конкурентних позицій на ринку, а й суттєве удосконалення їхньої внутрішньої організаційної середовища.

Існують певні застереження щодо впровадження автоматизації процесів управління людськими ресурсами, що стосуються як самого процесу впровадження, так і окремих об'єктів автоматизації. До таких застережень належать: потреба у суттєвих матеріальних інвестиціях, готовність організацій до змін, а також функціональна надмірність систем.

Внаслідок цифрової трансформації сучасні системи управління людськими ресурсами зазнають істотних змін, зокрема у сфері автоматизації процесів. Це сприяє підвищенню ефективності управлінських рішень, оптимізації використання ресурсів та скороченню часу на виконання рутинних завдань. Автоматизація забезпечує більш точну аналітику персоналу, дозволяє прогнозувати потреби організації та адаптувати HR-політику до динамічних умов ринку праці [5]. Водночас впровадження цифрових технологій змінює традиційні моделі взаємодії між керівництвом та працівниками, стимулює розвиток компетенцій у сфері цифрової грамотності та створює умови для більш персоналізованого підходу до управління кадрами.

В цілому, цифрова трансформація є ключовим фактором модернізації HR-систем, підвищуючи їх гнучкість, адаптивність та стратегічну цінність для організацій.

Джерела інформації:

1. Kurepin V., Lyamar O. (2024). Assessment of the State of Personnel Safety of Agricultural Enterprises with the Help of Relevant Performance Indicators. *Modern Economics*, 43(2024), 41-50. DOI:[https://doi.org/10.31521/modecon.V43\(2024\)-06](https://doi.org/10.31521/modecon.V43(2024)-06).

2. Іваненко В. С. Оцінка ризиків щодо виникнення виробничого травматизму на підприємствах. Проблеми та перспективи розвитку охорони праці: збірник наук. праць V Всеукраїнської науково–практичної конференції викладачів та фахівців–практиків та XV Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів (м. Львів. 15 травня 2025 р.). Львів : ЛДУБЖД, 2025. С. 149-151. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/21886>.

3. Іваненко В. О. Моніторинг небезпечних факторів виробничого середовища. Проблеми цивільного захисту населення та безпеки життєдіяльності: сучасні реалії України : матеріали XI Всеукраїнської заочної наук.-практ. конф., м. Київ, 25 квітня 2025 р. Київ : УДУ імені Михайла Драгоманова, 2025. С. 66-67. <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/21289>.

4. Григор'єв Д. В. Вплив цифрових трансформацій на формування маркетингової стратегії на підприємстві // Інноваційна модернізація економіки України в умовах євроінтеграційних процесів : матеріали VIII міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, (м. Кременчук, 27-28 листопада 2023 року). Кременчук : КрНУ, 2023. С. 307-309. <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/16422>.

5. Хортів К., Сухорукова А. Л. Використання штучного інтелекту та машинного навчання в економіці: можливості, виклики та перспективи. Цифрова економіка : зб. матеріалів III міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 05-06 червня 2025 р.). Київ : КНЕУ, 2025. С. 719-721. <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/22497>.