

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-67-14>

УДК 331.108:005.336.2

РОЛЬ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОПТИМІЗАЦІЇ КАДРОВИХ ПРОЦЕСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

THE ROLE OF PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEMS IN OPTIMIZING HR PROCESSES AT THE ENTERPRISE

Мерінова Світлана Володимирівна

кандидат економічних наук, доцент,
Вінницький торговельно-економічний інститут
Державного торговельно-економічного університету
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6563-5320>

Половенко Людмила Петрівна

кандидат педагогічних наук, доцент,
Донецький національний університет імені Василя Стуса, м. Вінниця
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9909-825X>

Merinova Svetlana

Vinnitsia Institute of Trade and Economics
of State University of Trade and Economics

Polovenko Lyudmila

Vasyl` Stus Donetsk National University, Vinnitsia

Стаття відображає важливість впровадження інформаційних систем управління персоналом (HRIS) на сучасних підприємствах для оптимізації процесів управління кадрами, що є ключовим фактором ефективного функціонування будь-якої організації. Доведено, що HRIS дозволяють автоматизувати рутинні процеси, такі як нарахування заробітної плати, облік робочого часу, управління відпустками, що значно скорочує витрати часу і мінімізує можливість помилок, пов'язаних із ручним введенням даних. Інтеграція HRIS із загальною інформаційною системою підприємства надає можливість отримувати актуальну інформацію про стан персоналу, підвищуючи точність прийняття управлінських рішень. Проаналізовано сучасні HRM-системи, такі як SAP SuccessFactors, Workday, Oracle HCM Cloud, і акцентовано увагу на їх ролі у полегшенні управління трудовими ресурсами, плануванні навчання, розвитку співробітників, а також контролі за ефективністю праці. Зокрема, HRM-системи допомагають керівникам швидко відстежувати ключові показники ефективності, проводити оцінку персоналу та впроваджувати програми мотивації і розвитку кадрів. Це сприяє зниженню рівня плинності кадрів і підвищенню залученості працівників у процеси компанії. У статті проаналізовано тенденції впровадження HRIS як у світі, так і в Україні. Зокрема, було акцентовано на тому, що глобальний ринок HRM-систем демонструє стрімке зростання, оскільки підприємства усвідомлюють важливість цифровізації процесів управління персоналом. Проаналізовано вплив HRM-систем на продуктивність праці, доведено, що автоматизація рутинних завдань дозволяє керівникам і HR-менеджерам зосередитися на стратегічних аспектах управління, таких як розвиток талантів, побудова кадрових резервів і планування кар'єрного росту. HRIS також сприяють покращенню взаємодії між співробітниками та керівниками завдяки можливості зворотного зв'язку і автоматизованих систем оцінки результатів діяльності. У статті висвітлено важливість інтеграції HRIS із загальними інформаційними системами підприємств, що дозволяє забезпечити синхронізацію HR-процесів із фінансовими, логістичними та виробничими процесами. Це створює єдине інформаційне середовище, що підвищує ефективність усієї організації та сприяє реалізації бізнес-стратегій.

Ключові слова: управління персоналом, інформаційні системи, HRIS, продуктивність праці, автоматизація HR, інтеграція, мотивація, цифровізація.

The article reflects the importance of implementing HR information systems (HRIS) in modern enterprises to optimize HR management processes, which is a key factor in the effective functioning of any organization. HRIS has been proven to automate routine processes such as payroll, time accounting, vacation management, which significantly reduces time spent and minimizes the possibility of errors associated with manual data entry. Integration of HRIS with the general information system of the enterprise provides an opportunity to receive up-to-date information about the state of personnel, increasing the accuracy of managerial decision-making. Modern HRM systems, such

as SAP SuccessFactors, Workday, Oracle HCM Cloud, have been analyzed, and attention has been focused on their role in facilitating labor management, planning training, employee development, and monitoring labor efficiency. In particular, HRM systems help managers quickly track key performance indicators, evaluate staff and implement motivation and personnel development programs. This helps to reduce staff turnover and increase employee involvement in the company's processes. The article analyzes the trends of HRIS implementation both in the world and in Ukraine. In particular, it was emphasized that the global market for HRM systems demonstrates rapid growth, as enterprises realize the importance of digitalization of personnel management processes. The impact of HRM-systems on labor productivity is analyzed, it is proved that automation of routine tasks allows managers and HR-managers to focus on strategic aspects of management, such as talent development, building personnel reserves and career planning. HRIS also contributes to improved interaction between employees and managers through the possibility of feedback and automated systems for assessing performance. The article highlights the importance of HRIS integration with the general information systems of enterprises, which allows ensuring synchronization of HR processes with financial, logistics and production processes. This creates a unified information environment that increases the efficiency of the entire organization and contributes to the implementation of business strategies.

Keywords: personnel management, information systems, HRIS, labor productivity, HR automation, integration, motivation, digitalization.

Постановка проблеми. Сучасні підприємства стикаються з викликами щодо ефективного управління персоналом, що включає такі завдання, як адаптація нових співробітників, управління трудовими ресурсами та забезпечення їх мотивації. Інформаційні системи управління персоналом (HRIS) надають рішення, що дозволяють автоматизувати та оптимізувати процеси управління кадрами, знижуючи кількість помилок та витрат часу на рутинні операції. Управління персоналом є важливим аспектом діяльності будь-якого підприємства, що безпосередньо впливає на його успіх. Зі зростанням масштабів бізнесу та збільшенням кількості співробітників процеси управління кадрами стають більш складними, а їх ручне ведення призводить до затримок, помилок і додаткових витрат. Впровадження інформаційних систем управління персоналом (HRIS) дозволяє автоматизувати рутинні процеси, що, у свою чергу, підвищує ефективність роботи відділів кадрів і сприяє оптимізації ресурсів підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Інформаційні системи управління персоналом є об'єктом численних досліджень як на міжнародному, так і на національному рівнях. Закономірностям функціонування системи управління персоналом підприємств і використання інноваційних технологій з розкриття потенційних можливостей працівників присвятили свої дослідження такі вітчизняні і зарубіжні учені, як, зокрема, М. Армстронг (M. Armstrong), Л. Балабанова, Т. Білорус, О. Бебешко, В. Брич, Г. Єльнікова, С. Калініна, Т. Кривов'язук, О. Лизунова, Г. Назарова, В. Нижник, М. Новікова, Г. Писаревська, М. Романюк, В. Рульєв, О. Сардак, Г. Селєнцова, О. Третьяк, Ф. Хміль Ф. І. та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми пов'язане з кількома аспектами впровадження інформаційних систем управління персоналом (HRIS). Попри те, що HRIS стають все більш поширеними на підприємствах різних галузей, залишається низка невирішених проблем, які стримують їхнє повноцінне використання і впровадження на ринку.

По-перше, актуальним питанням є адаптація HRIS до потреб малого та середнього бізнесу. Великі корпорації активно використовують HRM-системи для автоматизації своїх процесів, проте менші підприємства часто стикаються з проблемами високих витрат на впровадження цих систем та складністю їх налаштування під власні потреби. Відсутність доступних локалізованих рішень та недостатня кількість спеціалістів з їхньої інтеграції є бар'єром для поширення таких систем у малому бізнесі.

По-друге, проблема інтеграції HRIS із іншими інформаційними системами підприємства залишається частково вирішеною. Хоча провідні системи, такі як SAP SuccessFactors і Oracle HCM Cloud, пропонують можливості інтеграції з ERP та CRM-системами, для багатьох підприємств цей процес потребує додаткових ресурсів і часу, оскільки специфіка їхньої діяльності може вимагати гнучких рішень, які не завжди доступні у стандартних варіантах.

Третім викликом є питання безпеки даних у HRIS. Системи управління персоналом обробляють величезну кількість конфіденційної інформації про співробітників, включаючи персональні дані, інформацію про заробітну плату, медичні записи тощо. Забезпечення належного рівня захисту цих даних

є критичним завданням, яке стає особливо актуальним у контексті кіберзагроз та дотримання нормативних вимог (зокрема GDPR у Європі).

Крім того, ще однією важливою проблемою є нестача кваліфікованих фахівців, здатних працювати з HRIS на рівні налаштування та підтримки цих систем. Навчання персоналу щодо ефективного використання HRM-систем також залишається на недостатньому рівні, що обмежує потенціал їх використання. Незважаючи на переваги, багато компаній ще не використовують аналітичні інструменти HRIS для глибокого аналізу продуктивності та прогнозування кадрових змін.

Таким чином, для вирішення цих питань необхідні подальші дослідження, розробка індивідуальних рішень для малого та середнього бізнесу, покращення процесів інтеграції HRIS із іншими системами та підвищення рівня кібербезпеки і підготовки кадрів для роботи з цими інструментами.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є визначення можливостей використання інформаційних систем управління персоналом для оптимізації процесів управління кадрами на підприємстві, а також аналіз ефективності таких систем у різних сферах бізнесу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інформаційні системи управління персоналом (HRIS) охоплюють різні функції, починаючи від підбору та адаптації кадрів, закінчуючи управлінням продуктивністю і мотивацією. Основні модулі HRIS включають [1-5]:

- рекрутинг і підбір персоналу – автоматизація процесу пошуку та відбору кандидатів за допомогою інтеграції з онлайн-платформами і базами даних;
- управління трудовими ресурсами – включає ведення електронних дос'є співробітників, контроль за відпустками та робочим часом;
- навчання і розвиток – планування тренінгів та розвиткових програм для підвищення кваліфікації співробітників;
- оцінка результатів діяльності – автоматизація процесу оцінки продуктивності та мотивації працівників.

Наведемо види інформаційних систем управління персоналом та їх характеристики (таблиця 1).

Інформаційні системи управління персоналом (HRM-системи) відіграють критично важливу роль у сучасному бізнес-середовищі,

особливо для підприємств, які прагнуть оптимізувати процеси управління кадрами. Такі системи дозволяють автоматизувати безліч аспектів HR-процесів, включаючи найм, навчання, управління талантами, продуктивністю, заробітною платою, звітністю та іншими функціями, які раніше виконувалися вручну. Завдяки цим інструментам підприємства можуть значно підвищити ефективність своєї діяльності, знизити операційні витрати та мінімізувати людські помилки [4].

Однією з ключових переваг впровадження HRM-систем є їх здатність централізувати всі HR-дані та автоматизувати обробку інформації. Наприклад, системи, такі як SAP SuccessFactors або Oracle HCM Cloud, дозволяють не лише зберігати всю інформацію про співробітників в одній базі даних, але й забезпечують доступ до інструментів для управління талантами, які допомагають відстежувати продуктивність працівників та розробляти індивідуальні плани розвитку. Це особливо важливо для великих корпорацій, де ефективне управління кадрами може стати вирішальним фактором для забезпечення конкурентоспроможності [5].

Сучасні HRM-системи також підтримують мобільні платформи, що дозволяє працівникам та менеджерам отримувати доступ до даних у будь-який час і з будь-якого місця. Наприклад, рішення від Workday і BambooHR активно використовуються для управління персоналом у міжнародних компаніях, які мають розгалужену структуру з офісами в різних країнах. Мобільність і гнучкість таких систем сприяють кращій комунікації між працівниками та керівництвом, що, в свою чергу, підвищує загальну ефективність управління.

Динаміка впровадження інформаційних систем управління персоналом постійно зростає. Згідно з даними глобальних аналітичних компаній, таких як Gartner, використання HRM-систем у світі зросло на 30% за останні п'ять років. Це пов'язано з тим, що підприємства все більше усвідомлюють важливість цифровізації процесів управління персоналом. Наприклад, у 2020 році близько 60% великих компаній у Європі та США використовували HRM-системи для управління персоналом. У 2023 році цей показник зріс до 75%, а серед малих та середніх підприємств – до 40% [9].

В Україні також спостерігається поступове зростання впровадження HRM-систем на підприємствах різного масштабу. Великі українські компанії, такі як «Розетка» та «Нова

Таблиця 1

Види інформаційних систем управління персоналом та їх характеристики [6-9]

Назва системи	Виробник	Основні функції	Орієнтовна вартість
SAP SuccessFactors	SAP (Німеччина)	Управління талантами, продуктивністю, навчанням, HR-аналітика	Від \$8 на користувача/місяць
Workday	Workday, Inc. (США)	Управління HR, фінансами, плануванням, аналітика	Від \$50 на користувача/місяць
BambooHR	BambooHR LLC (США)	Управління даними співробітників, найм, звітування, відгуки	Від \$99 на місяць (до 12 користувачів)
Oracle HCM Cloud	Oracle Corporation (США)	Інтегровані HR функції, управління талантами, аналітика	Від \$15 на користувача/місяць
Zoho People	Zoho Corporation (Індія)	Управління відвідуваністю, кадрами, найм, аналітика	Від \$1 на користувача/місяць
ADP Workforce Now	ADP, LLC (США)	Управління кадрами, розрахунок заробітної плати, HR-аналітика	Від \$62 на користувача/місяць
Gusto	Gusto, Inc. (США)	Розрахунок зарплат, управління податками, найм	Від \$39 + \$6 за користувача/місяць
Paycor	Paycor, Inc. (США)	Управління кадрами, розрахунок зарплат, HR-аналіз	Від \$99 на місяць
UltiPro (Ultimate Software)	Ultimate Software Group (США)	Управління людським капіталом, зарплати, HR-аналітика	Від \$600 на місяць
Personio	Personio GmbH (Німеччина)	Управління кадрами, відвідуваністю, відгуками	Від €99 на місяць

Пошта», активно використовують такі системи для управління великим штатом співробітників і автоматизації процесів розрахунку заробітної плати та управління кадрами. Системи, такі як Zoho People і Gusto, часто використовуються малими та середніми підприємствами, оскільки вони мають простіший інтерфейс і менші витрати на впровадження.

Впровадження HRM-систем також сприяє покращенню мотивації персоналу та підвищенню рівня залученості працівників. За допомогою таких систем можна відслідковувати показники продуктивності та забезпечувати працівників інструментами для саморозвитку і підвищення кваліфікації. Важливим аспектом є можливість інтеграції HRM-систем із іншими інформаційними системами підприємства, такими як CRM або ERP-системи, що дозволяє підвищити ефективність усіх бізнес-процесів [8].

Загалом, інформаційні системи управління персоналом є важливим інструментом для підвищення продуктивності, зниження витрат

і поліпшення управління кадрами. Розширене використання HRM-систем свідчить про тенденцію до глобальної цифрової трансформації, яка охоплює не тільки великі корпорації, але й малі та середні підприємства.

Оптимізація продуктивності праці за допомогою інформаційних систем управління персоналом (HRM-систем) є однією з ключових стратегій для підвищення ефективності діяльності підприємств. Дані системи дозволяють автоматизувати рутинні HR-процеси, що знижує навантаження на менеджерів і звільняє час для стратегічних завдань, сприяє підвищенню мотивації працівників та забезпеченню їхнього професійного розвитку.

Основні способи оптимізації продуктивності праці через HRM-системи [2-6]:

Автоматизація рутинних процесів. HRM-системи дозволяють автоматизувати такі процеси, як облік робочого часу, розрахунок заробітної плати, управління відпустками та лікарняними, рекрутинг і підбір кадрів. Це не тільки знижує адміністративне навантаження,

але й мінімізує помилки, що виникають при ручній обробці даних. Наприклад, автоматизовані системи розрахунку заробітної плати забезпечують швидке й точне нарахування, що зменшує кількість конфліктів із працівниками.

Управління продуктивністю. Інформаційні системи дозволяють відстежувати показники продуктивності працівників, встановлювати цілі, проводити оцінку результатів та надавати зворотний зв'язок. Системи управління продуктивністю дозволяють створювати персоналізовані плани розвитку для кожного працівника, що сприяє підвищенню їхньої мотивації та ефективності. Наприклад, такі системи, як SAP SuccessFactors та Oracle HCM Cloud, використовуються для моніторингу продуктивності персоналу у великих компаніях.

Аналіз даних та прогнозування. HRM-системи надають можливість проводити аналіз даних про продуктивність, відвідуваність, утримання працівників і плинність кадрів. Використання інструментів аналітики допомагає прогнозувати тенденції та приймати обґрунтовані рішення щодо управління персоналом. Аналітичні інструменти, інтегровані в HRM-системи, допомагають виявляти проблеми на ранніх етапах, що дозволяє вчасно реагувати на зміни.

Мотивація та залучення працівників. HRM-системи дозволяють створювати програми мотивації та залученості співробітників. Зокрема, працівники можуть брати участь у програмі бонусів, тренінгах, отримувати регулярні оцінки своєї діяльності. Такі можливості підвищують рівень задоволеності персоналу і, як наслідок, продуктивність праці.

В Україні також існують розробники HRM-систем, які адаптовані до місцевих умов і вимог законодавства. Серед них можна виділити такі системи, як Kadro та SKAI. Основні їхні переваги включають [5-9]:

- локалізоване програмне забезпечення, яке враховує українське законодавство;
- доступна вартість впровадження порівняно з міжнародними аналогами;
- простота в користуванні та підтримка української мови.

Проте українські системи часто поступаються міжнародним у функціональних можливостях. Наприклад, міжнародні HRM-системи, такі як SAP SuccessFactors, Workday, BambooHR, мають ширший набір функцій, зокрема інтеграцію з великими базами даних для аналітики, використання штучного

інтелекту для прогнозування та управління талантами, гнучкіші механізми для роботи з великими корпораціями та мобільні додатки для працівників.

Міжнародні системи управління персоналом пропонують більш широкі можливості:

- глобальний доступ, тобто мобільні платформи дозволяють використовувати системи з будь-якої точки світу;
- інтеграція з іншими бізнес-системами, такі як Oracle HCM і SAP SuccessFactors, можуть легко інтегруватися з ERP і CRM-системами, що дозволяє ефективно об'єднувати дані з різних відділів підприємства;
- масштабованість, тобто ці системи легко адаптуються до потреб великих компаній із розгалуженою структурою.

Динаміка впровадження HRM-систем як в Україні, так і у світі свідчить про зростання попиту на такі рішення. За даними IDC, на глобальному рівні ринок HRM-систем зріс на 20% протягом останніх п'яти років. В Україні цей показник дещо нижчий, проте також демонструє позитивну динаміку. Великі компанії, такі як «Нова Пошта» та «Укрзалізниця», вже використовують міжнародні HRM-системи для управління персоналом. Проте малий та середній бізнес в Україні надає перевагу локальним рішенням через їхню доступність і простоту.

Побудуємо графік де відобразимо динаміку впровадження хмарних технологій у HRM-системах в Україні та у світі за період з 2018 до 2023 року [7-9].

Як видно з графіка, що на рисунку 1, використання хмарних рішень в Україні поступово зростає і наближається до світових показників. Це демонструє зростаючу тенденцію до цифровізації процесів управління персоналом у компаніях, що дозволяє спростити впровадження нових технологій та підвищити ефективність управління.

Однією з ключових переваг впровадження HRIS є можливість інтеграції з ERP-системами та системами управління фінансами, що дозволяє більш ефективно керувати ресурсами підприємства. Наприклад, інтеграція HRIS з CRM-системами допомагає налаштувати індивідуальні підходи до управління співробітниками, а інтеграція з фінансовими системами дозволяє оптимізувати витрати на оплату праці.

Висновки. Впровадження інформаційних систем управління персоналом є ключовим фактором успішного розвитку сучасного підприємства. Завдяки автоматизації процесів,

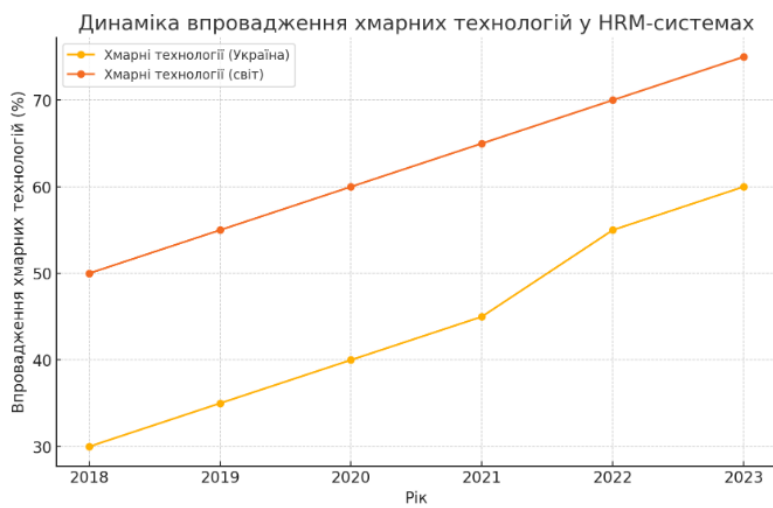


Рис. 1. Динаміка впровадження хмарних технологій у HRM-системах

HRIS дозволяє знижувати витрати та підвищувати ефективність управління персоналом, що забезпечує конкурентні переваги підприємству. Подальші дослідження у цій сфері мають бути спрямовані на вдосконалення

інтеграції HRIS з іншими системами, а також на дослідження новітніх технологій, таких як штучний інтелект та аналітика великих даних, для ще більшого підвищення ефективності управління кадрами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- Бешко О. В. Удосконалення системи управління на підприємстві. Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). Харків : НТУ «ХПИ». 2017. № 24(1246). С. 44.
- Левчук Т. М., Кривов'язюк І. В. Проблеми забезпечення ефективності діяльності підприємства та їх вирішення в сучасних концепціях господарювання. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2017. Випуск 23. Частина 2. С. 50–53.
- Лизунова О. М., Пуханов О. О. Забезпечення ефективності діяльності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Випуск 12. Частина 1. С. 187–190.
- Рульєв В. А., Гуткевич С. О. Менеджмент : навчальний підручник. Київ : Центр навчальної літератури, 2019. 312 с.
- Селезньова Г. О., Іпполітова І. Я. Ефективність системи управління підприємством. *Інфраструктура ринку*. 2020. № 38. URL: <http://www.marketinfr.od.ua/uk/2020>
- Хміль Ф. І. Основи менеджменту : підручник. Київ : Академвидав, 2017. 608 с.
- Ходирева О. О. Формування механізму управління розвитком промислового підприємства на основі системного підходу. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. Сер.: Економічні науки. 2022. Вип. 1 (105). С. 34–39.
- PwC (PricewaterhouseCoopers). URL: <https://www.pwc.com> (дата звернення: 10.09.2024)
- Gartner. URL: <https://www.gartner.com> (дата звернення: 10.09.2024)

REFERENCES:

- Bebeshko O. V. (2017) Udoskonalennia systemy upravlinnia na pidprijemstvi [Improvement of the management system at the enterprise]. *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu "Kharkiv Polytechnic Institute" (economic sciences)*. Kharkiv: NTU „KhPY”, no. 24(1246), pp. 44–47.
- Levchuk T. M., Kryvoviazuk I. V. (2017) Problemy zabezpechennia efektyvnosti diialnosti pidprijemstva ta yikh vyrishennia v suchasnykh kontseptsiakh hospodariuvannia [Problems of ensuring the efficiency of enterprise activity and their solution in modern management concepts]. *Scientific Bulletin of Kherson State University*, vol. 23. Part 2, pp. 50–53.

3. Lyzunova O. M., Pukhanov O. O. (2017) Zabezpechennia efektyvnosti diialnosti pidpriemstva [Ensuring the efficiency of the enterprise]. *Scientific Bulletin of the Uzhhorod National University*, vol. 12. Part 1, pp. 187–190.
4. Ruliev V. A., Hutkevych S. O. (2019) Menedzhment [Management]. Kyiv: Tsentri navchalnoi literatury. (in Ukrainian)
5. Seleznova H. O., Ippolitova I. Ya. (2020) Efektyvnist systemy upravlinnia pidpriemstvom [Effectiveness of the enterprise management system]. *Market infrastructure*, no. 38. Available at: <http://www.marketinfr.od.ua/uk/2020>
6. Khmil F.I. (2017) Osnovy menedzhmentu [Basics of management]. Kyiv: Akademvydav. (in Ukrainian)
7. Khodyrieva O. O. (2022) Formuvannia mekhanizmu upravlinnia rozvytkom promyslovoho pidpriemstva na osnovi systemnoho pidkhodu [Formation of a mechanism for managing the development of an industrial enterprise based on a systematic approach]. *Naukovyj visnyk Poltavs'koho universytetu ekonomiky i torhivli. Ser.: Ekonomichni nauky*, vol. 1 (105), pp. 34–39. (in Ukrainian)
8. PwC (PricewaterhouseCoopers). Available at: <https://www.pwc.com>
9. Gartner. Available at: <https://www.gartner.com>