

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.

Ефективна економіка. 2025. № 11.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.11.25>

УДК 336.76(045)

З. В. Юринець,

д. е. н., професор кафедри менеджменту,

Львівський національний університет імені Івана Франка

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9027-2349>

О. О. Кундицький,

д. е. н., професор кафедри менеджменту,

Львівський національний університет імені Івана Франка

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7848-4717>

М. Дерейчик,

доктор філософії з соціології, доцент кафедри військового та воєнного права,

Академія сухопутних військ

названий на честь генерала Тадеуша Костюшка

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-5170-7888>

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Z. Yurynets,

Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Management,

Ivan Franko National University of Lviv, Lviv

O. Kundytskyi,

Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Management,

Ivan Franko National University of Lviv, Lviv

M. Derejczyk,

PhD of Humanities in Sociology,

Associate Professor of the Department of Military and War Law,

Land Forces Academy named after General Tadeusz Kościuszko, Wrocław

INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF THE ENTERPRISE

Метою статті є аналіз інформаційних технологій розвитку людського капіталу для вдосконалення управління персоналом підприємства, формування процесу впровадження сучасних інформаційних технологій в наявні бізнес-процеси підприємства, дослідження їх впливу на кадрову політику та ефективність організаційної діяльності підприємства. У статті узагальнено бачення інформаційних технологій у менеджменті, де вони постають не лише як технічний інструмент, але і як організаційний ресурс, здатний забезпечувати накопичення, обробку, передачу й збереження знань. Виявлено, що інформаційні технології розглядають як інструмент цифрової трансформації кадрових процесів і як основу для формування стратегічної ролі HR-підрозділів. Частина дослідження присвячена аналізу Найбільш використовуваних сучасних інформаційних технологій розвитку людського капіталу для вдосконалення управління персоналом на українських підприємствах. Виділено дві ключові групи інструментів: системи для навчання персоналу (Leapsome, LearnWorlds, Lingio, EdApp) та системи для автоматизації HR-процесів (Visier, Leena AI, Workable, Workhuman, Effy AI). Проаналізовано процес упровадження інформаційних технологій у бізнес-процеси підприємств. Він включає такі етапи: оцінювання операційних HR-процесів, вибір та реалізація сучасних інформаційних технологій, навчання і підвищення кваліфікації персоналу, оптимізація й адаптація бізнес-процесів, контроль та оцінювання ефективності, формування корпоративної культури, яка орієнтована на інформаційні технології.

The purpose of the article is the analysis of information technologies for the development of human capital to improve the personnel management of the enterprise, the formation of the process of introducing modern information technologies into the existing business processes of the enterprise, the study of their impact on the personnel policy and the effectiveness of the organizational activity of the enterprise. The study summarizes the vision of information technologies in management, where they appear not only as a technical tool, but also as an organizational resource capable of ensuring the accumulation, processing, transfer and preservation of knowledge. It was found that information technologies are

considered as a tool for the digital transformation of personnel processes and as a basis for the formation of the strategic role of HR units. Part of the study is devoted to the analysis of the most used modern information technologies of human capital development for improving personnel management at Ukrainian enterprises. Two key groups of tools are distinguished: systems for personnel training (Leapsome, LearnWorlds, Lingio, EdApp) and systems for automating HR processes (Visier, Leena AI, Workable, Workhuman, Effy AI). The process of introducing information technologies into the business processes of enterprises is analyzed. It includes the following stages: evaluation of operational HR processes, selection and implementation of modern information technologies, training and advanced training of personnel, optimization and adaptation of business processes, control and evaluation of efficiency, formation of a corporate culture that is focused on information technologies. It was emphasized that it is the comprehensiveness of the approach to implementation that determines the final effectiveness of the use of information technologies in the field of human capital management. The article emphasizes that the advantages of automating HR processes are to reduce time consumption, avoid errors, increase the speed of data processing, and form large-scale arrays of personnel information that can be used to manage the enterprise.

Ключові слова: *інформаційні технології, управління персоналом, людський капітал, підприємство, потенціал.*

Keywords: *information technology, personnel management, human capital, enterprise, potential.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Здатність підприємств використовувати нові інформаційні технології сприймається як нематеріальний ресурс, необхідний співробітникам і організаціям [1]. Використання інформаційних технологій дає змогу швидко обмінюватися інформацією та використовувати більш ефективні, багатоканальні форми комунікації. Зараз ця діяльність набуває вирішального значення для розвитку та функціонування

сучасних підприємств, як наслідок зростаючих потреб у комп'ютеризації найважливіших бізнес-процесів та ефективному управлінні інформацією.

Виникає необхідність оновлення парадигми менеджменту та побудови архітектури програмного забезпечення, що підтримує ефективне використання людського потенціалу підприємств [2]. Ця архітектура, інтегрована зі стратегією підприємств, зрозуміла працівникам і дає змогу реалізувати припущення кадрової політики, може бути елементом конкурентної переваги сучасних підприємств. Необхідність налагодження роботи HR-відділів, HR-бізнес-партнерів та експертів у цих процесах є надзвичайно важливою. Значно розширюється роль управління персоналом, а ефективність роботи відділів персоналу визначає ефективне виконання потреб підприємств, що динамічно трансформуються.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У наукових дослідження різних економістів актуалізуються питання управління персоналом на підґрунті інформаційних технологій. Новікова М. М. [2], Швед А. Б. [2], Балановська Т. І. [3], Михайліченко М. В. [3], Троян А. В. [3], Грішнова О. А. [5], Заїчко О. С. [5] аналізують особливості застосування сучасних технологій управління персоналом. Пархоменко В. Д. [4] вивчає наукові і організаційні проблеми управління інформаційними ресурсами. Денисов А. Ф. [6], Кардаш Д. С. [6], Волянська-Савчук Л. В. [7], Мацишина М. В. [7] розглядають теоретичні та практичні аспекти розвитку інформаційних технологій в управлінні персоналом.

Формулювання цілей статті. Метою статті є аналіз інформаційних технологій розвитку людського капіталу для вдосконалення управління персоналом підприємства, формування процесу впровадження сучасних інформаційних технологій в наявні бізнес-процеси підприємства, дослідження їх впливу на кадрову політику та ефективність організаційної діяльності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інформаційні технології об'єднують в групи, які містять як апаратні, так і програмні продукти. Ці технології призначені для збору, обробки, зберігання та пошуку інформації,

щоб її можна було практично використовувати в багатьох сферах життя. Серед українських підприємців простежується найбільший прорив у цьому відношенні за останні роки під час пандемії.

У менеджменту інформація розглядається як організаційний ресурс, а також як елемент передачі знань, який завдяки цінності інформації дозволяє її одержувачу підвищити оперативну визначеність підприємств [3, с. 23].

Використання інформаційних технологій в управлінні персоналом є одним з найпоширеніших застосувань інформаційних технологій на українських підприємствах. Існує поступове та безперервне розширення сфери використання ІТ-рішень, від рішень, корисних в одній сфері управління персоналом, через рішення щодо підходів до управління до рішень, що інтегрують кадрові процеси з усіма системами менеджменту.

Найбільш використовувані сучасні інформаційні технології розвитку людського капіталу для вдосконалення управління персоналом представлені на рисунку 1.

Вид	Інструменти
Інструменти, які створені для навчання персоналу	Leapsome – багатофункціональна платформа, створена з метою розвитку працівників, яка містить важливі HR-інструменти
	LearnWorlds – комплексна платформа, для створення, продажу та просування онлайн-курсів на власному вебсайті
	Lingio – прогресивна платформа, створена з метою навчання працівників
	EdApp – мобільна платформа для навчання
Інструменти, які створені Для здійснення автоматизації основних процесів управління персоналом	Visier – платформа з підтримкою штучного інтелекту для аналізу та планування людських ресурсів
	Leena AI – корпоративна система на основі штучного інтелекту для автоматизації HR-процесів
	Workable – популярна платформа рекрутингу завдяки системним інструментам, що необхідні для управління талантами
	Workhuman – платформа для винагородження співробітників, яка спрямована на формування теплої та підтримуючої атмосфери на роботі
	Effy AI – безкоштовний інструмент на базі штучного інтелекту, що використовують для управління ефективністю працівників

Рис. 1. Найпопулярніші інформаційні технології розвитку людського капіталу на українських підприємствах

Джерело: складено на основі [4-8]

Для успішного впровадження сучасних інформаційних технологій розвитку персоналу в наявні бізнес-процеси підприємства необхідно виконати певні дії, що зображено на рисунку 2.

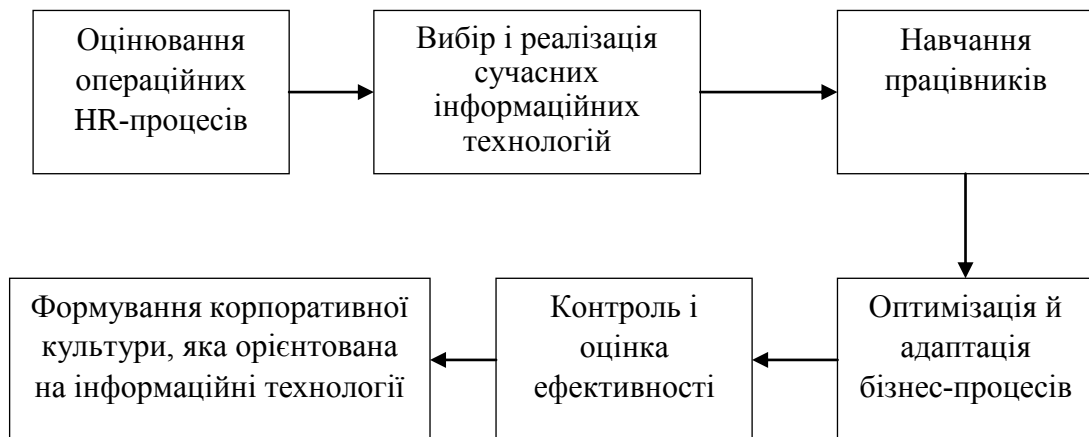


Рис. 2. Процес впровадження сучасних інформаційних технологій в наявні бізнес-процеси підприємства

Джерело: розроблено авторами

Як видно з рисунка, процес впровадження сучасних інформаційних технологій в наявні бізнес-процеси підприємства передбачає такі дії:

1. Оцінювання операційних HR-процесів включає визначення сфер, які потребують удосконалення, та з'ясування, як інформаційні технології можуть сприяти оптимізації цих процесів; оцінка використання існуючих технологій дозволить керівництву зрозуміти ефективність їх застосування для виявлення слабких місць та запобігання можливим проблемам у майбутньому.

2. Обираючи та впроваджуючи сучасні інформаційні технології, слід брати до уваги специфіку бізнесу та обирати ті рішення для управління персоналом, які найкраще відповідають вимогам, потребам компанії, зокрема для таких сфер, як рекрутинг, управління талантами, оцінка ефективності, навчання та розвиток; необхідно також забезпечити безперешкодну інтеграцію нових технологій з існуючими інформаційними системами підприємства.

3. Навчання, підвищення кваліфікації персоналу – організація навчальних програм для персоналу з метою набуття знань щодо нових інструментів та методів їх застосування; забезпечення регулярної підтримки та отримання нових знань шляхом організації регулярних тренінгів та семінарів.

4. Оптимізація і адаптація бізнес-процесів – удосконалення наявних бізнес-процесів з урахуванням можливостей нових інформаційних технологій, включаючи автоматизацію рутинних завдань, покращення процесу оброблення даних та інтеграції різноманітних систем; застосування гнучких методологій для адаптації та більш ефективного управління новими інформаційними технологіями.

5. Контроль і оцінка ефективності – відстеження результатів застосування сучасних інформаційних технологій розвитку персоналу, постійний контроль ефективності реалізації інформаційних технологій та їхній вплив на процеси розвитку персоналу і функціонування підприємства; на основі зібраної інформації та відгуків працівників внесення необхідних змін для подальшого вдосконалення інтеграції.

6. Формування корпоративної культури, яка орієнтована на інформаційних технологіях – стимулювання інновацій на підприємстві з метою заохочення співробітників до використання нових інформаційних технологій; забезпечення чіткої та зрозумілої комунікації щодо діяльності, яка пов'язана із впровадженням нових інформаційних технологій, наголошуючи на їхній важливості та перевагах.

Використання відділами кадрів новітніх інформаційних, технологічних рішень, автоматизації процесів і гнучких методологій роботи не тільки покращує ефективність їх діяльності або оптимізує витрати бізнесу, але і впливає на імідж підприємства. Такі рішення можуть успішно підтримувати HR-менеджерів не тільки в управлінні справами працівниками, у процесах найму та відбору кандидатів, але й у вивченні компетенцій, виявленні талантів, підтримці індивідуального розвитку працівників, побудові кар'єрних шляхів і створенні мотиваційних програм, що підтримують залучення працівників і менеджерів. Переваги автоматизації включають, серед іншого

- ефективне формування стратегічної ролі HR на підприємстві;
- успішне проведення цифрової трансформації у сфері кадрів;
- бути партнером для бізнесу в розміщенні та підтримці справжніх талантів за допомогою технологій;

- активна підтримка розвитку бізнесу у сфері діджиталізації шляхом управління компетенціями працівників та їх результатами;
- гнучке та ефективне управління кадровим процесом.

Автоматизація HR-процесів має на меті зменшити або повністю усунути людей насамперед із процесів, у яких виконуються повторювані завдання. В результаті завдання виконуються за менший час, при менших витратах, з більшою ймовірністю уникнення помилок. В результаті автоматично генерується більший обсяг інформації про працівників, що полегшує впровадження ІТ-систем.

Висновки. Незважаючи на труднощі, пов'язані з впровадженням сучасних інформаційних технологій, можна зробити висновок, що ці системи могли б ефективно співпрацювати одна з одною, що дало б змогу ще більше максимізувати операційні можливості підприємств. У сучасних умовах динамічної трансформації бізнес-середовища використання інформаційних технологій в управлінні персоналом стає визначальним чинником ефективності підприємств. Систематизація й впровадження інформаційних технологій забезпечує не лише автоматизацію рутинних процесів, а й створює підґрунтя для стратегічного розвитку людського капіталу. Застосування таких інструментів сприяє підвищенню ефективності кадрових процесів, покращенню комунікації, формуванню корпоративної культури, орієнтованої на інновації.

Література

1. Yurynets Z., Bayda B., Petrich O. Country's economic competitiveness increasing within innovation component. Економічний Часопис-XXI, 2015. № 9-10, С. 32-35.
2. Новікова М. М., Швед А. Б. Сучасні тенденції розвитку HR-менеджменту на підприємствах України. Проблеми економіки. 2021. № 4 (50). С. 127-133.
3. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навч. посіб. Київ : ФОП Ямчинський О. В. 2020. 466 с.

4. Пархоменко В. Д. Наукові і організаційні проблеми управління інформаційними ресурсами. Науково-технічна інформація. 2007. No 3. С. 31-36.
5. Грішнова О. А., Заїчко О. С. Новітні технології в економіці персоналу: нові можливості й нові виклики. Вісник економічної науки України. 2016. No 2 (31). С. 52-57.
6. Денисов А. Ф., Кардаш Д. С. Аналіз практики цифрових технологій в підборі персоналу. Економіка і управління. 2018. No 6. С. 26-37.
7. Волянська-Савчук Л.В., Мацишина М.В. Інформаційні технології в управлінні персоналом і економіці праці: теоретичні та практичні аспекти. Приазовський економічний вісник. 2018. No 5(10). 144-149.
8. Нікіфорова Л.О., Трохименко Д.В. Управління персоналом підприємства з використанням інформаційних технологій. 2023. URL: <https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/49120/23681.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

References

1. Yurynets, Z. Bayda, B. and Petruch, O. (2015), “Country’s economic competitiveness increasing within innovation component”, Economic Journal-XXI, vol. 9-10, pp. 32-35.
2. Novikova, M.M. and Shved, A.B. (2021), “Modern Trends in the Development of HR Management in Ukrainian Enterprises”, Problems of Economics, vol. 4, no. 50, pp. 127-133.
3. Balanovska, T.I. Mykhailichenko, M.V. and Troian, A.V. (2020), Suchasni tekhnolohii upravlinnia personalom [Modern technologies of personnel management], FOP Yamchynskyi O.V., Kyiv, Ukraine.
4. Parkhomenko, V.D. (2007), “Scientific and organizational problems of information resource management”, Naukovo-tekhnichna informatsiya, vol. 3, pp. 31-36.
5. Grishnova, O.A. and Zaychko, O.S. (2016), “New Technologies in Personnel Economics: New Opportunities and New Challenges”, Bulletin of Economic Science of Ukraine, vol. 2, no. 31, pp. 52-57.

6. Denisov, A.F. and Kardiash, D.S. (2018), "Analysis of the Practice of Digital Technologies in Recruitment", Economics and Management, vol. 6, pp. 26-37.
7. Volyanska-Savchuk, L.V. and Matsyshina, M.V. (2018), "Information technologies in personnel management and labor economics: theoretical and practical aspects", Azov Economic Bulletin, vol. 5, no. 10, pp. 144-149.
8. Nikiforova, L.O. and Trokhymenko, D.V. (2023), "Enterprise personnel management using information technologies", Available at: <https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/49120/23681.pdf?sequence=3&isAllowed=y> (Accessed 5 Sep 2025).

Стаття надійшла до редакції 09.11.2025 р.