

УДК 331.108

Потьомкіна О. В., к.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

<https://orcid.org/0000-0002-2200-2096>

e-mail: o.potomkina@gmail.com

Potiomkina Olena, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Lutsk National Technical University

<https://orcid.org/0000-0002-2200-2096>

e-mail: o.potomkina@gmail.com

Гордійчук А. І., к.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

<https://orcid.org/0000-0003-3274-8219>

e-mail: allure77@ukr.net

Gordiichuk Antonina, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Lutsk National Technical University

<https://orcid.org/0000-0003-3274-8219>

e-mail: allure77@ukr.net

ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

У статті розглянуто сучасні підходи до формування ефективної системи управління персоналом виробничого підприємства, котрі формуються на засадах широкого застосування нових інформаційних та цифрових технологій у виробничому процесі. Визначено, що формування цифрової економіки має наслідком трансформацію загальної системи виробничих відносин, в тому числі – у сфері праці, внаслідок чого змінюються умови праці та виникають нові форми зайнятості працівників. Усе це має наслідком суттєве ускладнення системи управління персоналом та призводить до необхідності розширення оперативного контролю за виконанням виробничих завдань з боку управлінського контуру суб'єкта господарювання. Доведено, що ключовим елементом, котрий дозволяє вирішувати зазначені проблеми, стає широка інтеграція в систему управління персоналом підприємства нових цифрових програмних рішень, котрі здатні ефективно взаємодіяти з виробничими мережами і функціонувати в режимі онлайн у якості контролюючих елементів управлінського контуру на усіх рівнях бізнес-процесів підприємства.

Визначено, що підвищення ефективності системи управління персоналом на сучасному підприємстві неможливе без впровадження цифрових технологій не лише у виробничий процес, але й у систему управління персоналом суб'єкта господарювання загалом. Доведено, що застосування спеціалізованих інформаційних рішень в процесі формування інтегрованих цифрових систем управління персоналу підприємства є об'єктивною необхідністю в сучасних умовах господарювання і саме воно визначає ефективність реалізації управлінських функцій менеджментом підприємства.

Ключові слова: цифрова економіка, управління персоналом, система управління персоналом, трансформація економічних відносин.

TRANSFORMATION OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF THE ENTERPRISE IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

The article discusses modern approaches to the formation of an effective personnel management system of a manufacturing enterprise, which are formed on the basis of the wide application of new information and digital technologies in the production process. It was determined that the formation of the digital economy has the consequence of the transformation of the general system of industrial relations, including in the field of labor, as a result of which the working conditions change and new forms of employment of employees arise. All this results in a significant complication of the personnel management system and leads to the need to expand operational control over the performance of production tasks by the management circuit of the business entity. It is proven that the key element that allows solving the mentioned problems is the wide integration into the personnel management system of the enterprise of new digital software solutions that are able to effectively interact with production networks and function online as controlling elements of the management circuit at all levels of the enterprise's business processes. It was determined that increasing the efficiency of the personnel management system at a modern enterprise is impossible without the introduction of digital technologies not only in the production process, but also in the personnel management system of the business entity in general. It has been proven that the application of specialized information solutions in the process of forming integrated digital systems of enterprise personnel management is an objective necessity in modern economic conditions and it determines the effectiveness of the implementation of managerial functions by the enterprise's management.

The modern specificity of the formation of approaches to personnel management of the enterprise undergoes significant changes under the influence of dynamic changes occurring in general in the economic system. At the same time, the rapid technological development of society has the most significant impact on these processes, the result of which is the emergence of new forms of employment and the widespread introduction of digital and information technologies into the practice of activities at all levels of functioning business processes. At the same time, it should be noted that the spread of information solutions in work processes concerns not

only production, but also becomes an integral part of management activities, trade and the service sector. Thus, the company's personnel management system is significantly complicated in conditions where each employee performs his work depending not only on management instructions, but also focusing on a complex system of digital software solutions, on the basis of which the tasks are directly performed.

Another, but extremely important feature that affects the construction of an effective personnel management system of a business entity is a system of digital software solutions that are introduced into the management process and based on the application of which there is a constant ongoing control over the effectiveness of the work of each individual employee - starting from the volume performed tasks, to the study of the peculiarities of the use of working time and automatic chronometry of the performed works by each individual worker. Moreover, the latest innovative technologies make it possible to directly transfer part of the activities of personnel management, planning of its work, and control over the execution of production plans to automated systems that function on the basis of the application of artificial intelligence and cognitive technologies.

Key words: digital economy, personnel management, personnel management system, transformation of economic relations.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Сучасна специфіка формування підходів до управління персоналом підприємства зазнає суттєвих змін під впливом динамічних змін, що відбуваються загалом в економічній системі. При цьому найбільш суттєвий вплив на ці процеси справляє стрімкий технологічний розвиток суспільства, наслідком чого є виникнення нових форм зайнятості та широке впровадження цифрових і інформаційних технологій в практику діяльності на усіх ланках функціонуючих бізнес-процесів. Водночас, необхідно зауважити, що поширення інформаційних рішень в робочі процеси стосується не лише виробництва, але й стає невід'ємною частиною управлінської діяльності, торгівлі та сфери послуг. Таким чином, значно ускладнюється система управління персоналом підприємства в умовах, коли кожен працівник виконує свою роботу в залежності не лише від управлінських вказівок, але й орієнтуючись на складну систему цифрових програмних рішень, на основі яких і відбувається безпосереднє виконання поставлених завдань. Наслідком таких тенденцій є суттєва трансформація підходів до управління

персоналом, яка повинна враховувати специфіку сучасних технологічних інновацій, на основі яких будуються виробничі та управлінські зв'язки між окремими працівниками і внаслідок чого значно зростає ефективність виконання поставлених завдань безпосередніми виконавцями.

Іншою, але надзвичайно важливою особливістю, яка впливає на побудову ефективної системи управління персоналом суб'єкта господарювання, є система цифрових програмних рішень, які впроваджуються в управлінський процес і на основі застосування яких відбувається постійний поточний контроль за ефективністю роботи кожного окремого працівника – починаючи від обсягу виконуваних завдань, до вивчення особливостей використання робочого часу та автоматичної хронометрії виконуваних робіт кожним окремим робітником. Більше того – новітні інноваційні технології дозволяють напряму перекладати частину діяльності по управлінню персоналом, плануванню його роботи та контролем за виконанням виробничих планів на автоматизовані системи, які функціонують на засадах застосування штучного інтелекту та когнітивних технологій. Саме тому на сучасному етапі динамічного зростання технологічного розвитку та впровадження новітніх інформаційних і цифрових рішень в практику управління персоналом підприємств, виникає об'єктивна потреба в дослідженні специфічних особливостей трансформації управлінських систем у даній сфері, що й обумовлює актуальність наукового дослідження даної проблематики.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Дослідження проблематики трансформації системи управління персоналом підприємства під впливом цифровізації економіки є відносно новим напрямом досліджень для економічної науки. Найбільш широкі дані питання розкриті у дослідженнях таких вчених та практиків, як М. Дзямучич (Дзямучич і Грудзевич, 2020), Ю. Лю (Лю, 2015), К. Мельник (Мельник і Шматковська, 2016), О. Потьомкіна (Потьомкіна та ін., 2019), Т. Шматковська (Шматковська, 2013) та ін. Проте, динамічні зміни, що відбуваються в сучасних

бізнес-процесах вимагають вдосконалення системи управління персоналом відповідно до вимог цифрової економіки.

Цілі статті. Метою роботи є дослідження трансформації системи управління персоналом на рівні підприємств в умовах формування цифрової економіки.

Викладення основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Сучасна специфіка трансформації системи управління персоналом на рівні підприємств характеризується широким впровадженням новітніх інформаційних та цифрових технологій в управлінський процес. При цьому характерною особливістю змін, що відбуваються є тісне поєднання цифрових програмних рішень як з процесом виробництва, так і з контролем за цим процесом. При цьому досить широко застосовуються такі спеціалізовані рішення, як штучний інтелект, чат-боти або когнітивні технології. Усе це має наслідком зміну самого характеру зайнятості і напряду впливає на необхідність формування нових підходів до управління персоналом в таких умовах.

Зокрема, широке поширення дистанційної зайнятості, коли працівник не є прив'язаним до робочого місця, а виконує свої посадові обов'язки з будь-якої віддаленої точки в режимі онлайн, набуло особливого поширення в останні роки, а особливо – під впливом пандемії COVID-19. Як свідчить практика, продуктивність виконання завдань при цьому суттєво не змінилася. А за певними видами діяльності вона навіть зросла. Натомість, така організація праці змусила управлінський контур підприємств кардинально змінити підходи до управління персоналом, починаючи від постановки завдань і виробничих планів і закінчуючи формуванням нових систем контролю за якістю виконання робіт персоналом за таких умов здійснення ним своїх функцій.

Вирішення проблем із налагодженням нових принципів управління за таких форм організації праці є нагальним завданням для менеджерів по персоналу. Проте, впровадження таких форм організації праці змінює сутність бізнес-процесів на усіх рівнях, наслідком чого є необхідність зміни організацій

праці і самої управлінської ланки підприємства. Мається на увазі, що звичні методи контролю за виконанням поставлених завдань, а також управління процесами плинності персоналу у нових умовах теж потребують переходу на нові форми організації праці, пов'язані зі застосуванням новітніх цифрових та інформаційних технологій. Зокрема, значного поширення у сфері підбору персоналу останнім часом набуває первинний автоматизований відбір кандидатів на заміщення посад за допомогою чат-ботів, котрі проводять первинні співбесіди з кандидатами, відбираючи найбільш відповідних заданим в програмі параметрам. Це значно скорочує роботу менеджерів по персоналу, які здійснюють якісний відбір лише серед найбільш професійно відповідних кандидатів, економлячи при цьому, час, необхідний на опрацювання даних від усієї маси потенційних працівників.

Таким чином, трансформації, що відбуваються в глобальній економічній системі в процесі формування цифрової економіки знаходять своє відображення і у сфері управління персоналом. Можна стверджувати, що наразі існує об'єктивна потреба у розробці спеціалізованих цифрових програмних рішень щодо роботи з персоналом. При цьому такі рішення можуть функціонувати у формі спеціалізованих додатків для мобільних гаджетів з можливістю застосування менеджерами по персоналу відповідно до їх потреби та особливостей бізнес-процесу, до якого залучений відповідний персонал суб'єкта господарювання. Наслідком впровадження таких рішень у практику управління персоналом підприємства стане цифровізація управлінської діяльності, що дозволить, з одного боку, вивільнити час управлінців, необхідний для виконання своїх професійних функцій, а з іншого – дозволить самому підприємству скоротити управлінські витрати на персонал.

Висновки. Таким чином, можна стверджувати, що формування цифрової економіки супроводжується загальною трансформацією системи економічних відносин на усіх рівнях, наслідком чого є також зміни в системі управління персоналом підприємства. До них відносяться:

1. Трансформація форм зайнятості персоналу та виникнення дистанційної зайнятості.

2. Впровадження цифрових програмних рішень в процес управління персоналом.

3. Зміна характеру управління персоналом з широкою інтеграцією інформаційних технологій у виробничий та управлінський процес.

Тому забезпечення підвищення ефективності функціонування систем управління персоналом повинне передбачати необхідність широкої інтеграції управлінської системи та цифрових технологій регулювання бізнес-процесів на підприємстві.

Список бібліографічного опису

1. Дзямулич М.І., Грудзевич Ю.І. Умови та чинники відтворення людського капіталу в Україні. *Економічний форум*. 2020. №2. С. 142–146.

2. Потьомкіна О.В., Дзямулич М.І., Шубала І.В. Стимулювання праці як чинник забезпечення ефективності використання персоналу. *Економічний форум*. 2019. №1. С. 132–137

3. Шматковська Т.О. Раціоналізація організації облікового процесу операцій з основними засобами в аспекті підвищення ефективності використання цих активів на підприємстві. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Серія : Економічні науки*. 2013. № 5(254). С. 124–129.

4. Liu, Y. Analysis on the effective integration of information technology and personnel management in colleges and universities. *Creative Education*. 2015. Vol. 6(08). Pp. 785–789.

5. Melnyk, K.P., Shmatkovska, T.O. Fundamentals of the theory and methodology of operational control. *British Journal of Economics, Management & Trade*. 2016. Vol. 14(4). Pp. 1–12.

References

1. Dziamulych, M.I., Grudzevych, Yu.I. (2020). Umovy ta chynnyky vidtvorennia liudskogo kapitalu v Ukraini [Conditions and factors of reproduction of human capital in Ukraine]. *Ekonomichnyi Forum – Economic Forum*. Vol. 2. Pp. 142–146. [in Ukrainian] <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2020-2-19>

2. Potiomkina, O.V., Dziamulych, M.I., Shubala, I.V. (2019). Stymuliuвання pratsi yak chynnyk zabezpechennia efektyvnosti vykorystannia personalu [Stimulating work as a factor in ensuring the efficiency of personnel use]. *Ekonomichnyi Forum – Economic Forum*. Vol. 1. Pp. 132–137. [in Ukrainian]

3. Shmatkovska, T.O. (2013). Rationalizatsia organizatsii oblikovogo protsesu operatsii z osnovnyumu zasobamy v aspekti pidvyshchennia efektyvnosti vykorystannia tsykh aktiviv na pidpriemstvi [Rationalization of the organization of the accounting process of operations with fixed assets in terms of increasing the

efficiency of the use of these assets at the enterprise]. *Naukovyi visnyk Shkhidnoievropeiskogo Natsionalnogo Universytetu imeni Lesi Ukrainky. Seria: Ekonomichni nauky – Scientific Bulletin of Lesya Ukrainka East European National University. Series: Economic sciences*. Vol. 5(254). Pp. 124–129. [in Ukrainian]

4. Liu, Y. (2015). Analysis on the effective integration of information technology and personnel management in colleges and universities. *Creative Education*. Vol. 6(08). Pp. 785–789. <https://doi.org/10.4236/ce.2015.68081>

5. Melnyk, K. P. & Shmatkovska, T. O. (2016). Fundamentals of the theory and methodology of operational control. *British Journal of Economics, Management & Trade*. Vol. 14(4). Pp. 1–12.