

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-4>

УДК 005.95:005.591.6:65.01

# ТРАНСФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ: ІНФОРМАЦІЙНИЙ АСПЕКТ ЗА УМОВ ГЛОБАЛІЗУВАННЯ

## TRANSFORMATION OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM: INFORMATION ASPECT IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION

**Заставний Микола Андрійович**

аспірант,

Національний університет «Львівська політехніка»

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-9455-4618>

**Zastavnyi Mykola**

Lviv Polytechnic National University

Стаття присвячена проблематиці трансформування системи менеджменту персоналу: інформаційний аспект за умов глобалізування. Цілями статті є дослідження інформаційного аспекту трансформування системи менеджменту персоналу в умовах глобалізування. Виокремлено особливості сучасних економічних відносин: підвищення ролі, значення людського капіталу. Саме тому актуальним є дослідження особливостей, проблем і перспектив трансформування системи менеджменту персоналу: інформаційний аспект за умов глобалізування. Інформаційний аспект глобалізування сприяє забезпеченню доступу до інформаційних ресурсів всіх категорій сучасного суспільства, залученню їх до активної участі в інформаційному обміні, масового розвитку процесів інформаційного творення тощо. В роботі було виділено особливості системи менеджменту персоналу за умов діджиталізування та глобалізування.

**Ключові слова:** персонал, діджиталізація, глобалізація, міжнародна діяльність, менеджмент, управління персоналом.

The article is devoted to the issues of transforming the personnel management system: the information aspect in the context of globalization. The purpose of the article is to study the information aspect of transforming the personnel management system in the context of globalization. The author emphasizes the peculiarity of modern economic relations: the increasing role and importance of human capital. That is why it is relevant to study the features, problems and prospects of transforming the personnel management system: the information aspect in the context of globalization. In writing the article, the following research methods were used: analysis, synthesis, statistical, morphological, graphical and others. The article analyzes the views of scholars on the essence of "personnel management", which allowed them to be systematized. It is stated that globalization involves the gradual leveling of boundaries between different cultures in the formation and functioning of management systems of organizations and enterprises. The information aspect of globalization contributes to ensuring access to information resources for all categories of modern society, involving them in active participation in information exchange, mass development of information creation processes, etc. The paper highlights the features of the personnel management system in the context of digitalization and globalization. Global informatization (digitalization) is the technological basis for the intensification of global processes in all world regions. Globalization processes have a direct impact on the effectiveness of personnel management and its information support. Unauthorized leakage of information (primarily personal data and other confidential information) may be a serious risk of active introduction of digital technologies (digitalization) into HR management systems. The solution to this is to ensure an appropriate level of information security. The practical implications are as follows: timely transformation of HR management systems and their information support will also contribute to an increase in the level of competitiveness, profitability, capitalization, etc.

**Key words:** personnel, digitalization, globalization, international activity, management, human resources management.

**Постановка проблеми.** Тенденції глобалізування призводять до трансформування всіх сторін життєдіяльності суспільства. Сфери впливу трансформування поширилися й за межі економічної діяльності, проявившись у соціо-культурних, політичних та інших процесах. Одночасно потрібно враховувати дані тенденції при формуванні та подальшому розвитку і вдосконаленні систем менеджменту персоналу підприємств із метою отримання оптимального ефекту від їх функціонування. Тому тематика дослідження є актуальною та своєчасною, особливо при євроінтеграційному векторі розвитку української економіки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Зазначена у статті проблематика була і залишається надзвичайно актуальною для вітчизняних та зарубіжних фахівців. Серед зарубіжних дослідників систем менеджменту персоналу доцільно виділити таких як Друкер П. [16], Маслоу А. [17], МакГрегор Д. [18] та інші.

Серед вітчизняних науковців, що займаються даною проблематикою потрібно відзначити таких як: Бутенко І. [1], Грішнова О. [2], Древова В. [4], Коваленко М. [3], Козак К. [4, 10], Корсікова Н. [4], Колобердянко І. [5], Куриляк В. [6], Литовченко В. [6], Метельська Н. [5], Літорович О. [7; 8], Карий О. [7], Приятельчук О. [9], Седікова І. [10], Седіков Д. [10], Солопун Н. [11], Хаджинов І. [12], Швороб Г. [3], Шкурат М. [12; 13; 14] та інші.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Незважаючи на оглянуті дослідження окресленої проблематики, дещо поза увагою залишається інформаційна сторона (аспект) трансформування системи менеджменту персоналу.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Цілями виступають дослідження інформаційного аспекту трансформування системи менеджменту персоналу в умовах глобалізування.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Ключовими драйверами глобалізування виступають територіальна близькість у поєднанні із тісними виробничими зв'язками, подібні рівні економічного розвитку (економічна наближеність), наближеність історична, мовна, культурна [14].

Одним із ключових мірил глобалізування виступає чисельність користувачів Інтернету (рис. 1) [15]. Адже застосування інтернет мережі сприяє швидкому доступу до різноманітних масивів інформації.

Сучасні економічні відносини характеризуються феноменом глобалізування (глобалізація є статичним поняттям, то ми пропонуємо саме «глобалізування», як динамічний процес, що триває) економіки. Інноваційні форми транснаціоналізування економічних відносин дозволяють капіталам проникати у найвіддаленіші (географічно, за рівнем економічного розвитку тощо) країни, при цьому змушуючи суб'єктів господарювання цих країн працювати за новими уніфікованими, стандартизованими (саме завдяки глобалізуванню) умовами [3].

Характерною особливістю сучасних економічних відносин постає підвищення ролі, значення людського капіталу, який набуває статусу головного джерела зростання прибутків [3]. Тому вагомого значення за умов глобалізування набуває система менеджменту персоналу.

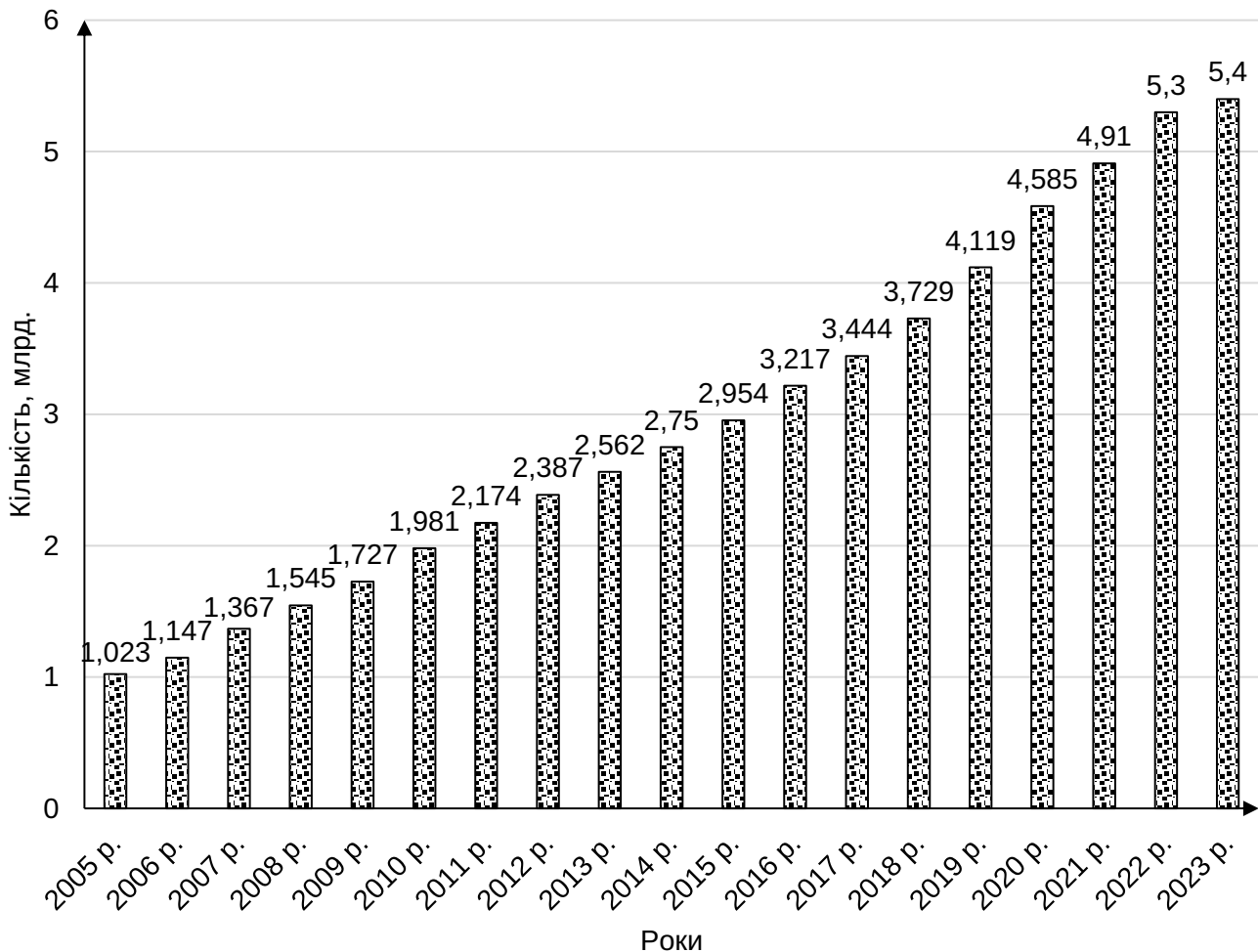
Отже, глобальне інформатизування (діджиталізування) виступає технологічною основою активізування глобальних процесів в усіх світових регіонах. Воно сприяє забезпеченню доступу до інформаційних ресурсів всіх категорій сучасного суспільства. Також інформатизування сприяє залученню їх до активної участі в інформаційному обміні, масового розвитку процесів інфотворення [14]. Інформаційні технології сприяють зростанню соціальної активності членів суспільства [14], її масштаби можна спостерігати за динамічністю інтернет-користувачів (рис. 1) [15].

Аналізування поглядів науковців щодо сутності «менеджмент персоналу», дозволяє їх систематизувати. Даний термін є інтегрально-багатоаспектним явищем. І розглядається у вигляді дії, процесу, системи [2; 5; 7; 8; 12; 13; 14, с. 62–63].

Зрозуміло, що виходячи із цілей даної статті нас цікавить саме останній варіант трактування. «Менеджмент персоналу» є «комплексом заходів», «системою взаємозалежних організаційно-економічних, соціальних заходів задля створення умов нормального функціонування, гармонійного, стабільного розвитку, ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації/підприємства» [14, с. 63].

Повністю погоджуємося із визначенням основних напрямків трансформування систем менеджменту персоналу міжнародних, транснаціональних корпорацій, серед яких зазначено наступні [2; 9; 14]:

- адаптування до цифрової економіки;



**Рис. 1. Глобальна динаміка інтернет-користувачів світу за 2005–2023 рр.**

*Джерело: побудовано на основі [15]*

- гармонійний розвиток аналітичного сектору підприємства;
- перенаправлення потоків корпоративного комунікування;
- динамічність структури персоналу підприємства (ротація);
- структурне трансформування підприємства;
- додаткові фінансові навантаження;
- підвищення кількості висококваліфікованих працівників;
- удосконалення і розвиток маркетингових стратегій;
- структурне трансформування інформаційного забезпечення підприємства, системи менеджменту тощо;
- зміщення фокусу щодо відношення до праці, ціннісного орієнтування працівників;
- трансформування людського ресурсу, його значення на підприємстві [14].

Як видно із зазначеного переліку третина із них стосується інформаційних аспектів

даного трансформування. Погодимось із такими вченими як: Седікова І. О., Козак К. Б., Седіков Д. В., що «інформаційний аспект економічної глобалізації включає» [1]: виникнення та розвиток нових фінансових, транспортних, консалтингових, банківських, страхових та інших видів ринків; підсилення ролі транснаціональних корпорацій, всесвітньої організації торгівлі, мережі міжнародних недержавних організацій тощо; «лавиноподібне» поширення та блискавичне «старіння» інформації. Потрібно наголосити саме на останньому ключовому елементі – інформації.

Глобалізаційні процеси рівень здійснюють безпосередній вплив на ефективності управління персоналом, його інформаційне забезпечення [9]. Цифровізування за умов глобалізування сприяє швидкому і гармонійному розвитку; переходу на електронні платформи інфо-комунікування, інших бізнес-процесів. Тому цифровізування набуває пріоритетного статусу у всіх процесах становлення,

подальшого розвитку систем менеджменту персоналу [7; 9–12]. Лише чітке врахування динамічності середовища, зовнішніх чинників, особливостей можна оптимізувати систему менеджменту персоналу за умов глобалізування.

Інноваційні технології (активне застосування мобільних пристроїв, сучасних комп'ютерів, програмного забезпечення) сприяють обміну інформацією з різними людьми незалежно від місця їх знаходження а також зберіганню, передаванню, аналізуванню, обробленню інформації на міжнародному (глобальному) рівні в режимі реального часу (он-лайн) тощо [5].

Також змінились і трансформувались за умов діджиталізування (цифровізування) вимоги щодо підбирання, управління кадрами (персоналу). Адже менеджери почали активно застосовувати CRM-підходи, IP-телефонію, GPS-моніторинг працівників, новітні програми для систематизування даних для ефективнішого використання робочого часу [7, с. 61; 8], а значить і оптимізуванню витрат. Можна виділити наступні особливості системи менеджменту персоналу за умов діджиталізування та глобалізування [7, с. 60–61; 8]: застосування сучасних цифрових технологій (віртуальної/доповненої/змішаної реальності із використанням штучного інтелекту, використання чат-ботів, для контролювання освоєння нових знань, підвищення рівня конфіденційності інформації, прогнозування адаптування потенційного кандидата в колективі, розроблення і впровадження індивідуальних освітніх траєкторій для розвивання компетенцій персоналу, моніторингу характеристик, результатів діяльності, розроблення

комплексних рішень кар'єрного зростання за допомогою відстеження динамічності особистих характеристик, результатів діяльності тощо [7; 8].

Єдиним серйозним ризиком активного запровадження цифрових технологій (цифровізування) у системи менеджменту персоналу може бути несанкціонований витік інформації (передусім персональні дані, інша конфіденційна інформація) [7; 8; 12]. Виходом виступатиме забезпечення належного рівня інформаційної безпеки, але це збільшує вартість діджиталізування систем менеджменту персоналу.

**Висновки.** Глобалізування передбачає поступове нівелювання меж між різними культурами при формуванні та функціонуванні систем менеджменту організацій та підприємств. Соціо-культурні особливості повинні ефективно адаптуватися, вирішуючи проблеми, що є пов'язаними із особливостями та відмінностями у законодавстві, традиціях/звичаєх, ментальностях тощо.

Постають все нові вимоги щодо формування систем менеджменту персоналу, що пов'язуються із глобальними стратегіями, управлінськими підходами досить різноманітною робочою силою. Це є суттєвий виклик для менеджерів для переорієнтування з вітчизняного ринку до глобально-орієнтованого. Це потребуватиме становлення і подальшого гармонійного розвитку нового мислення, управлінських навичок, компетентностей тощо. Але в свою чергу своєчасне трансформування систем менеджменту персоналу, їх інформаційного забезпечення сприятиме й підвищенню рівня конкурентоспроможності, прибутковості, капіталізації тощо.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бутенко І. Еволюція й генезис основних концепцій управління персоналом. *Вісник економічної науки України*. 2013. № 2. С. 20–25.
2. Грішнова О. А. Людський розвиток. Київ : КНЕУ. 2006. 308 с.
3. Коваленко М. А., Швороб Г. М. Нові уявлення про рушійні сили економічного розвитку і вимоги до компетентностей майбутніх фахівців. *Економіка і суспільство*. 2017. № 9. С. 9–15.
4. Козак К. Б., Корсікова Н. М., Древова В. В. Психологія управління персоналом в умовах економічних кризових явищ, спровокованих Covid-19. *Наукові перспективи*. 2021. № 2(8). С. 107–124.
5. Колобердянюк І. І., Метельська Н. С. Інноваційні зрушення у сфері управління персоналом в умовах глобальної економіки. *Економіка та суспільство*. 2018. Випуск № 19. С. 63–68.
6. Куриляк В. Є., Литовченко В. В. Глобалізація і моральна відповідальність менеджменту. *Журнал європейської економіки*. 2015. Т. 14 (№ 2). С. 109–127
7. Літорович О. В., Карий О. І. Використання адаптивно-інтерактивних систем у процесі навчання персоналу. *Економічний простір*. 2020. № 159. С. 58–62.
8. Літорович О. В. Особливості менеджменту персоналу підприємств в умовах діджиталізації. *Економіка та суспільство*. 38. 2022. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1292>

9. Приятельчук О. А. Вплив глобалізації на управління персоналом в Україні. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. Випуск 1 (24). С. 31–37.
10. Седікова І. О., Козак К. Б., Седіков Д. В. Управління персоналом в умовах глобальних інформаційних процесів. *Економіка харчової промисловості*. 2022. Т. 14. Вип. 2. С. 51–57.
11. Солопун Н. М. Маркетингові складові підприємницького потенціалу як підґрунтя до масштабування бізнесу. *Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics»*. 2019. № 14. С. 258–263.
12. Хаджинов І. В., Шкурат М. Є. Трансформація системи менеджменту персоналу міжнародних компаній. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2018. № 6. С. 33–40.
13. Шкурат М. Є. Транснаціональний вимір глобальної економіки в умовах соціо-культурної глобалізації. *Modern economic research: theory, methodology, strategy: proceedings of the international scientific conference*. Kielce. 2018. P. 130–133.
14. Шкурат М. Є. Трансформація системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації: дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.02 «світове господарство і міжнародні економічні відносини». Донецьк. 2019. 250 с.
15. Business Data Platform Statista. Internet user growth worldwide from 2005 to 2023. URL: <https://www.statista.com/statistics/273018/number-of-internet-users-worldwide/>
16. Drucker P. F. *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. N.Y. Harper and Row. 1973. 398 p.
17. Maslow A. A. *Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*. 1943. № 50. P. 370–396.
18. McGregor D. *The Human Side of Enterprise*. N. Y.: McGraw-Hill. 1960. 256 p.

## REFERENCES:

1. Butenko I. (2013). *Evolutsiia y henezys osnovnykh kontseptsii upravlinnia personalom* [Evolution and genesis of the basic concepts of personnel management]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, no. 2, pp. 20–25. (in Ukrainian)
2. Hrishnova O. A. (2006). *Liudskiy rozvytok* [Human development]. Kyiv: KNEU. 308 p. (in Ukrainian)
3. Kovalenko M. A., Shvorob H. M. (2017). *Novi uiavlennia pro rushiini syly ekonomichnoho rozvytku i vymohy do kompetentnosti maibutnykh fakhivtsiv* [New insights into the driving forces of economic development and requirements for the competencies of future professionals]. *Ekonomika i suspilstvo*, no. 9, pp. 9–15. (in Ukrainian)
4. Kozak K. B., Korsikova N. M., Drevova V. V. (2021). *Psykhohohiia upravlinnia personalom v umovakh ekonomichnykh kryzovykh yavlyshch, sprokovovanykh Covid-19* [Psychology of Personnel Management in the Context of Economic Crisis Predicted by Covid-19]. *Naukovi perspektyvy*, no. 2(8), pp. 107–124. (in Ukrainian)
5. Koloberdianko I. I., Metelska N. S. (2018). *Innovatsiini zrushennia u sferi upravlinnia personalom v umovakh hlobalnoi ekonomiky* [Innovative shifts in the field of personnel management in the global economy]. *Ekonomika i suspilstvo*, no. 19, pp. 63–68. (in Ukrainian)
6. Kuryliak V. Ie., Lytovchenko V. V. (2015). *Hlobalizatsiia i moralna vidpovidalnist menedzhmentu* [Globalization and the moral responsibility of management]. *Zhurnal yevropeiskoi ekonomiky*. T. 14 (№ 2), pp. 109–127. (in Ukrainian)
7. Litorovych O. V., Karyi O. I. (2020). *Vykorystannia adaptivno-interaktyvnykh system u protsesi navchannia personalu* [The use of adaptive interactive systems in the process of staff training.]. *Ekonomichnyi prostir*, no. 159, pp. 58–62. (in Ukrainian)
8. Litorovych O. V. (2022). *Osoblyvosti menedzhmentu personalu pidpriemstv v umovakh didzhytalizatsii* [Peculiarities of enterprise personnel management in the context of digitalization]. *Ekonomika i suspilstvo*, no. 38. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1292>
9. Priyatelchuk O. A. (2020). *Vplyv hlobalizatsii na upravlinnia personalom v Ukraini* [The impact of globalization on human resources management in Ukraine]. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia*, no. 1 (24), pp. 31–37. (in Ukrainian)
10. Sedikova I. O., Kozak K. B., Sedikov D. V. (2022). *Upravlinnia personalom v umovakh hlobalnykh informatiiniykh protsesiv* [Personnel management in the context of global information processes]. *Ekonomika kharchovoi promyslovosti*. T. 14, no. 2, pp. 51–57. (in Ukrainian)
11. Solopun N. M. (2019). *Marketynhovi skladovi pidpriemnytskoho potentsialu yak pidgruntia do masshtabuvannia biznesu* [Marketing components of entrepreneurial potential as a basis for business scaling]. *Elektronne nauкове fakhove vydannia z ekonomichnykh nauk «Modern Economics»*, vol. 14, pp. 258–263. (in Ukrainian)
12. Khadzhyinov I. V., Shkurat M. Ie. (2018). *Transformatsiia systemy menedzhmentu personalu mizhnarodnykh kompanii* [Transformation of the person]. *Problemy systemnoho pidkhodu v ekonomitsi*, vol. 6, pp. 33–40. (in Ukrainian)

13. Shkurat M. Ie. (2018). Transnatsionalnyi vymir hlobalnoi ekonomiky v umovakh sotsio-kulturnoi hlobalizatsii [The transnational dimension of the global economy in the context of socio-cultural globalization]. Modern economic research: theory, methodology, strategy: proceedings of the international scientific conference. Kielce. P. 130–133. (in Ukrainian)
14. Shkurat M. Ie. (2019). Transformatsiia systemy menedzhmentu personalu mizhnarodnykh kompanii v umovakh sotsio-kulturnoi hlobalizatsii [Transformation of the personnel management system of international companies in the context of socio-cultural globalization]. dys. ... kand. ekon. nauk: spets. 08.00.02 «svitove hospodarstvo i mizhnarodni ekonomichni vidnosyny». Donetsk. 250 p. (in Ukrainian)
15. Business Data Platform Statista. Internet user growth worldwide from 2005 to 2023. URL: <https://www.statista.com/statistics/273018/number-of-internet-users-worldwide/>
16. Drucker P. F. (1973). Management: Tasks, Responsibilities, Practices. N.Y. Harper and Row. 398 p.
17. Maslow A. A. (1943). Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, no. 50, pp. 370–396.
18. McGregor D. (1960). The Human Side of Enterprise. N.Y.: McGraw-Hill. 256 p.