

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-33>

УДК 331.108:004-049.7

# ВИКОРИСТАННЯ ДІДЖИТАЛ-ТЕХНОЛОГІЙ В КАДРОВОМУ АДМІНІСТРУВАННІ ТА В ДОКУМЕНТООБІГУ

## USE OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN PERSONNEL ADMINISTRATION AND DOCUMENT MANAGEMENT

**Тур Олеся Василівна**

кандидат економічних наук, доцент,  
Національний університет харчових технологій  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7158-0100>

**Тур Олександр Васильович**

кандидат економічних наук,  
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0534-2443>

**Петренко Даніл Вікторович**

студент,  
Національний університет харчових технологій  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-1342-8556>

**Tur Olesia, Petrenko Danil**

National University of Food Technologies

**Tur Oleksandr**

Admiral Makarov National University of Shipbuilding

У даній статті представлено важливість застосування діджитал-технологій в кадровому адмініструванні та в документообігу. Визначено основні структурні підрозділи, що задіяні в кадровому адмініструванні та використовують діджитал-технології в своїй діяльності. Розглянуто суб'єкти та об'єкти кадрового адміністрування. Також наведено основні принципи кадрового адміністрування. Виявлено, що використання діджитал-технологій допомагають оптимізувати кадрове адміністрування на основі: зменшення документообігу у паперовому вигляді; використання «розумних» додатків; автоматизація рутинних процесів кадрового діловодства; рекрутингу через соціальні мережі; віртуальної реальності (VR) для навчання; гейміфікації в роботі; вивчення потреб працівників; безперервного навчання; цифрових платформ; цифрової культури. Визначено, що впровадження діджитал-технологій в кадрове адміністрування дає можливість ефективно управляти персоналом та його розвивати. Значну увагу приділено діджиталізації менеджменту персоналу та їх аспектам, оскільки воно є основою кадрового адміністрування.

**Ключові слова:** діджиталізація, діджитал-технології, кадрове адміністрування, документообіг, менеджмент персоналу.

This article presents the importance of using digital technologies in personnel administration and record keeping. The main structural units involved in personnel administration are defined (personnel department, department of personnel or personnel management, HR department or personnel service, which is entrusted with the relevant functions). Subjects (employees, officials and organizational structures) and objects (personnel) of personnel administration are considered. The main principles of personnel administration are presented: matching the professional and qualitative level of the company's personnel and management of the labor productivity of the personnel based on: analysis of the need for personnel; determination of personnel requirements, determination of recruitment and selection problems; determination of the main sources of income of candidates; development and selection of recruitment methods. It was found that the use of digital technologies helps to optimize personnel administration by: reducing documentation in paper form; use of "smart" applications; automation of routine HR

МЕНЕДЖМЕНТ



processes; Recruiting through social networks; virtual reality (VR) for training; gamification at work; studying the needs of employees; continuous education; digital platforms; digital culture. It was determined that the implementation of digital technologies in personnel administration makes it possible to effectively manage personnel. Considerable attention is paid to the digitization of personnel management, as it is the basis of personnel administration. The main aspects of digitization of personnel management are highlighted, namely: electronic personnel management systems; automated processing of personnel issues; optimization of the hiring process; staff training and development; remote work; performance monitoring; challenges and obstacles in the implementation of digital technologies.

**Keywords:** digitalization, digital technologies, personnel administration, document management, personnel management.

**Постановка проблеми.** Одним із ключових ресурсів підприємства є трудові ресурси, вони визначають стратегічний успіх підприємства, тому мають бути у визначеній кількості, відповідної якості та ефективно скеровані для максимального розкриття їх продуктивності. У цьому допомагає кадрове адміністрування, оскільки воно займається комплексним рішенням кадрових питань, впровадженням сучасних й удосконаленням існуючих форм і методів управління персоналом підприємств та організацій на основі здійснення організаційно-правового супроводження процесів управління персоналом, управління інформаційними потоками, комплекс послуг, пов'язаних з веденням кадрової документації та документообігу на підприємствах згідно чинного законодавства України. А використання діджитал-технологій в управлінні персоналом підприємства стає невід'ємною складовою ефективного управління в цілому підприємства, що забезпечує підвищення продуктивності та задоволеності співробітників. Діджитал-технології надають можливість упорядковано та оптимізовано керувати різними аспектами управління персоналом. При цьому вплив діджитал-технологій на кадрове адміністрування та на документообіг в організації набуває великого значення та потребує адаптації до нових реалій сьогодення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням діджитал-технологій в управлінні персоналом займалися такі вітчизняні вчені як: Дж. Берсін, Г. В. Бей, О. Ю. Гусєва, В. М. Голянич, О. Є. Гудзь, В. М. Жуковська, С. В. Легомінова, Л. В. Мазник, В. В. Маковій, П. О. Осадчук, Г. І. Писаревська, Г. В. Середа, В. В. Томчук, А. А. Щукіна та інші.

Кадровому адмініструванню та документообігу присвячені праці: Т. І. Балановської, Довжук І. В., О. І. Драган, М. В. Михайліченко, В. М. Петюх, В. М. Селютіна, Н. С. Скопенко, С. Г. Рудакової, А. В. Троян, Л. В. Щетініна та інших.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Наукові праці згаданих

вище вчених присвячені окремим питанням діджитал-технологіям в управлінні персоналом, кадрового адміністрування та документообігу та не дають узагальненої характеристики використання діджитал-технологій в кадровому адмініструванні та документообігу.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** З огляду на зазначене вважається доцільним приділити увагу розкриттю особливостей застосування діджитал-технологій в кадровому адмініструванні та в документообігу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Управління трудовими ресурсами відбувається на основі планування, формування, перерозподілу і раціонального використання персоналу господарюючого суб'єкта. В різних організаціях та на підприємствах незалежно від форм власності та видів діяльності основним структурним підрозділом, що виконує діяльність з кадрового адміністрування є: відділ кадрів, департамент управління кадрами або персоналом, HR-відділ або кадрова служба, на яку покладаються відповідні функції.

Об'єктом кадрового адміністрування є персонал, а суб'єктом є працівники, посадові особи й організаційні структури, які є відповідальні за роботу з кадрами і повинні забезпечити: використання набутого потенціалу досвідчених фахівців; менторство, яке полягає в навчанні і просуванні молодих працівників, що здатні ефективно працювати в умовах, які трактує сьогодення; виявлення працівників, які гальмують розвиток господарюючого суб'єкта; висунення на керівні посади власних працівників підприємства; розвиток здібностей працівників; задоволення потреб колективу та загалом, піклування про своїх працівників. Тобто основними принципами кадрового адміністрування є приведення у відповідність професійно-якісного рівня персоналу підприємства та управління продуктивністю праці персоналу на основі [6]:

– аналізу потреби в кадрах, що передбачає загальний аналіз та узгодження тепе-

рішніх та майбутніх потреб господарюючого суб'єкта в персоналі, визначення проблем найму та відбору кадрів. Їх рішення полягає у: виявленні областей нестачі персоналу, створення бази для планування набору кадрів; розробці штатних розкладів, трудових планів; аналізі запитів про заміщення або додатковий набір кадрів; аналізі внутрішнього кадрового потенціалу; аналізі причин плінності кадрів.

– визначення вимог до персоналу для виявлення відповідності професійно-кваліфікаційних характеристик працівників вимогам вакансій, шляхом аналізу фронту роботи і підготовки опису цієї роботи.

– визначення основних джерел надходження кандидатів включаючи детальний аналіз методів проведення рекламної кампанії вакантних місць, способів використання консультантів по найму і відбору кадрів, методів набору кадрів з навчальних закладів.

– розробки і вибору методик набору кадрів, які передбачають формування процедур оцінки кандидатів, їх тестування, виявлення професійно-кваліфікаційних характеристик.

Тобто, кадрове адміністрування націлене на підвищення ефективності та посилення вибірковості процесу найму нових працівників, визначення їх особистісних специфікацій та компетентності.

У свою чергу діджитал-технології допомагають оптимізувати кадрове адміністрування за рахунок [1; 2; 3; 5]:

1. Зменшення документообігу у паперовому вигляді.

2. Появи «розумних» додатків, які сприяють більшій самостійності співробітників через їх використання, що спрощує кадрові процеси для співробітників і змінює спосіб взаємодії співробітників з підприємством.

3. Автоматизації рутинних процесів кадрового діловодства.

4. Рекрутингу через соціальні мережі, який змінив та полегшив підбір персоналу з появою соціальних мереж. Наприклад, соціальна мережа LinkedIn допомагає взаємодіяти потенційним кандидатам на вакантні посади з рекрутерами.

5. Віртуальної реальності (VR) для навчання. За допомогою неї компанії можуть моделювати приклади з реального життя під час навчання.

6. Гейміфікації в роботі. Застосування ігрової форми в неігрових контекстах може господарюючим суб'єктам ефективніше залучити співробітників. Наприклад,

підприємства можуть винагороджувати співробітників, коли вони досягають своїх ключових показників ефективності, визнають їхні зусилля під час вирішення складних ситуацій. Компанії також можуть впроваджувати дошки лідерів у режимі реального часу, щоб створити дружню конкуренцію між колегами. Це спонукає співробітників взаємодіяти один з одним і підвищувати свою продуктивність. Наприклад, існує досвід винагороджувати співробітників, коли вони беруть менше лікарняних листів, балами, які можна використати на покупку продукції, яку виробляє компанія.

7. Вивчення та розуміння потреб працівників підприємства відповідно до сьогоденних реалій, тому що часто підприємства роблять припущення або покладаються на галузеві контрольні показники. З приєднанням мілленіалів до робочої сили, компанії мусять адаптуватись до мінливої демографії.

8. Безперервне навчання. В еру цифрових технологій проведення тренінгів для новачків та для працівників компаній відбувається за допомогою хмарних навчальних систем, он-лайн навчальних платформ. У поєднанні з технологією VR співробітники можуть також пройти практичне навчання, яке можна зробити і повторити в будь-який час.

9. Цифрові платформи зараз об'єднують дві або більше груп людей, які шукають або пропонують продукти та послуги. Це створює більш розподілений підхід, коли люди тепер отримують доступ до багатьох опцій лише одним кліком. Такий підхід дозволяє синхронізувати інформацію в реальному часі, а ручні процеси -автоматизуються.

10. Цифрова культура. Цифрові платформи в різних процесах управління персоналом створили новий набір культур, що стосуються взаємодії різних поколінь. У зв'язку з бекі-бумерами та виходом на пенсію покоління X, персонал компанії здебільшого складатиметься з мілленіалів. Ця група виросла з технологіями і розуміє як їх використовувати на свою користь та на користь підприємств.

Отже, оптимізація кадрового адміністрування за допомогою впровадження діджитал-технологій дає можливість ефективно управляти персоналом та документообігом, є дуже важливим для підприємства в цілому, оскільки вони зменшують кількість зайвих або повторюваних завдань, знижують ризик помилок і дають можливість зосередитися на важливих завданнях. Поширеним є помилкове уявлення про те, що діджиталізацію важко прийняти, але ці десять напрямків можуть

бути стимулом для зниження бар'єру у використанні діджитал-технологій в кадровому адмініструванні та документообігу.

Далі увагу приділимо диджиталізації менеджменту персоналу, оскільки воно є основою кадрового адміністрування. Диджиталізація менеджменту персоналу – це процес пристосування до сучасних тенденцій цифровізації суспільства, який має відповідати рівню розвитку підприємства та його кадровій політиці. Вона повинна бути частиною і засобом організаційного механізму з вироблення мети і задач, спрямованих на збереження, зміцнення і розвиток кадрового потенціалу, на створення високофахової команди, здатної своєчасно реагувати на постійно змінювані вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку господарюючого суб'єкта.

Використання діджитал-технологій в менеджменті персоналу підприємства має глибокий вплив на всі аспекти управління ресурсами і внутрішню організацію бізнесу. Далі розглянемо ці аспекти докладніше, а саме: електронні системи управління персоналом; автоматизована обробка кадрових питань; оптимізація процесу найму; навчання та розвиток персоналу; віддалена робота; моніторинг продуктивності; виклики та перешкоди [1; 4; 5].

Використання електронних систем управління персоналом дозволяє створити централізовану базу даних, в якій зберігається інформація про кожного співробітника. Ця інформація включає в себе дані про освіту, досвід роботи, навички, кваліфікацію та інше. Завдяки цьому, керівництво підприємства може легко відстежувати професійний розвиток свого персоналу та призначати їх на відповідні посади. Ця система допомагає ефективно використовувати людські ресурси та визначати стратегічні напрямки розвитку персоналу.

Діджитал-технології спрощують процеси, пов'язані з обробкою кадрових питань та роблять їх автоматизованими. Однією з важливих складових є облік робочого часу, оскільки електронні системи дозволяють співробітникам зручно відмічати свій робочий час, а керівництву – легко моніторити цей процес. Крім того, системи автоматизації спрощують обробку відпусток та виплат заробітної плати. Це дозволяє уникнути зайвих помилок та зекономити час для більш важливих завдань.

Діджитал-технології забезпечують покращення процесу найму нових співробітників. Сучасні HR-системи дозволяють створювати

бази даних потенційних кандидатів, проводити ефективний підбір та швидко здійснювати співбесіди. Всі ці процеси можуть бути відслідковані та керовані через цифрові інструменти. Це допомагає знайти найкращих кандидатів для вакантних посад швидше та ефективніше.

Діджитал-технології відкривають безліч можливостей для навчання та розвитку персоналу. Онлайн-курси, відео-уроки та інші навчальні ресурси дозволяють працівникам отримувати нові знання та підвищувати кваліфікацію без відвідування традиційних навчальних закладів. Це особливо корисно для компаній, які мають велику кількість співробітників, які знаходяться в різних містах і навіть країнах. Працівники можуть навчатися в зручній для них час та в зручному місці, що сприяє їхньому професійному зростанню.

Один з важливих трендів в сучасному управлінні персоналом – це віддалена робота. Діджитал-технології дозволяють компаніям впроваджувати цю практику, що робить робочий процес більш гнучким та адаптивним. Співробітники можуть працювати з будь-якого місця, що розширює базу потенційних фахівців та дозволяє підприємствам залучати найкращих кандидатів з усього світу. Ця практика особливо актуальна в сучасних умовах (пандемії, війни), коли багато підприємств переходять до гнучких робочих графіків та дистанційної роботи.

Діджитал-технології також надають засоби для моніторингу продуктивності персоналу. Електронні системи дозволяють відстежувати виконання завдань, аналізувати результати та робити висновки для подальших покращень. Це важливо для прийняття обґрунтованих управлінських рішень та забезпечення високого рівня ефективності підприємства.

Виклики та перешкоди. Важливо врахувати, що впровадження діджитал-технологій в менеджмент персоналу вимагає значних інвестицій та змін у внутрішній культурі підприємства. Крім того, необхідно навчати співробітників використовувати нові інструменти та системи. Безпека даних та конфіденційність інформації також стають важливими аспектами при використанні діджитал-технологій.

**Висновки.** Диджиталізація кадрового адміністрування та документообігу є важливою зміною в діяльності суб'єктів господарювання та набуває експоненційного поширення, оскільки воно стає обов'язковим і важливим

кроком для ефективного функціонування підприємства загалом; структурні підрозділи, що виконують діяльність з кадрового адміністрування повинні застосовувати нові методи та процедури в своїй діяльності, що забезпечуються діджитал-технологіями, щоб не відставати від швидкої модернізації робочої сили. Оскільки перевагами застосування діджитал-технологій в кадровому адмініструванні і в документообігу є створення нових операційних процесів управління персоналом, які допомагають покращити комунікацію, співпрацю та доступ до аналітичних даних та є ключовим фактором, що визначає успішність та конкурентоспроможність господарюючого суб'єкта. Оскільки, однією з головних переваг використання діджитал-технологій є впрова-

дження електронних систем управління персоналом, які зберігають всю інформацію про співробітників централізовано, включаючи їхні особисті документи, дані про їхню кваліфікацію, навички, та інші важливі параметри. Важливо враховувати, що впровадження діджитал-технологій вимагає інвестицій та змін у внутрішній культурі підприємства, а також навчання співробітників забезпеченню безпеки даних. Загалом діджиталізація кадрового адміністрування і документообігу дозволять господарюючим суб'єктам не тільки створювати ефективні процеси управління персоналом, поліпшувати комунікацію та сприяти розвитку співробітників, а загалом покращити ефективність діяльності господарюючого суб'єкта.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ : ФОП Ямчинський О. В., 2020. 466 с.
2. Бей Г. В., Середа Г. В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*. 2019. № 2 (34). С. 93–101.
3. Голянич В. М. Інноваційні технології в кадровому менеджменті. *Управлінське консультування*. 2017. № 2. С. 5–16.
4. Гудзь О. Є., Маковій В. В. Розроблення стратегії Digital-трансформації підприємств. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 25. С. 248–254.
5. Жуковська В. М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2017. № 2. С. 13–17.
6. Петюх В. М., Рудакова С. Г., Щетініна Л. В. Кадрове адміністрування: навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2018. 339 с.

#### REFERENCES:

1. Balanovs'ka T. I., Mykhajlichenko M. V., Troian A. V. (2020). Suchasni tekhnolohii upravlinnia personalom [Modern technologies of personnel management]. Kyiv: FOP Yamchyns'kyj O. V. [in Ukrainian].
2. Bei H. V., Sereda H. V. (2019). Transformatsiia HR-tekhnolohii pid vplyvom tsyfrovizatsii biznes-protsesiv [Transformation of HR technologies under the influence of digitalization of business processes]. *Ekonomika i organizatsiia upravlinnia – Economics and management organization*, vol. 2 (34), pp. 93–101.
3. Holianych V.M. (2017). Innovatsiini tekhnolohii v kadrovomu menedzhmenti [Innovative technologies in personnel management]. *Upravlinske konsultuvannia – Management consulting*, vol. 2, pp. 5–16.
4. Hudz O. Ie., Makovii V. V. (2018). Rozroblennia stratehii Digital-transformatsii pidprijemstv [Development of a strategy for digital transformation of enterprises]. *Infrastruktura rynku – Market infrastructure*, vol. 25, pp. 248–254.
5. Zhukovska V. M. (2017). Tsyfrovi tekhnolohii v upravlinni personalom: sutnist, tendentsii, rozvytok [Digital technologies in personnel management: essence, trends, development]. *Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu – Digital technologies in personnel management: essence, trends, development*, vol. 2, pp. 13–17.
6. Petiukh V. M., Rudakova S. H., Schetinina L. V. (2018). Kadrove administruvannia [Personnel administration]. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].