

**Білик О. М.**

*к.е.н., доцент кафедри  
соціоекономіки та управління персоналом  
Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана, Київ  
<https://orcid.org/0000-0002-6951-5665>*

**Панасюк О. О.**

*здобувач ступеня PhD за спеціальністю 073-менеджмент  
кафедри соціоекономіки та управління персоналом,  
Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана, Київ  
<https://orcid.org/0000-0002-0984-8476>*

## **АНАЛІЗ РИНКУ ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦІЇ ПРОЦЕСІВ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ**

**JEL Classification: J24**

**SECTION “ECONOMICS”:** Економіка

**Анотація.** У науковій статті доведена важливість автоматизації процесів менеджменту персоналу на українських підприємствах. Розкрито переваги від автоматизації процесів менеджменту персоналу для: економіки країни; суспільства; держави та її інститутів; підприємств; працівників (населення). Визначено, що автоматизація процесів менеджменту персоналу базується на використанні відповідного програмного забезпечення (ПЗ), яке представлено окремими спеціалізованими програмами та цифровими системами управління персоналом (ЦСУП). Виділено напрями використання спеціалізованих програмних продуктів у сфері менеджменту персоналу: тестування та оцінка навичок; штучний інтелект (ШІ) та автоматизація управлінських процесів; відстеження кандидатів (ATS програми); рекрутинг; он-лайн співбесіди; програми для HR-фахівців; програми для малого бізнесу; оцінка ефективності персоналу. Надана компаративна характеристика програмного забезпечення автоматизації процесів менеджменту персоналу, що представлено на українському ринку та визначені ключові проблеми і запропоновано шляхи їх усунення.

**Ключові слова:** автоматизація, менеджмент персоналу, персонал, програмне забезпечення, трудові ресурси, цифровими системами управління персоналом.

**Annotation.** Ukraine faced the problem of rapid recovery of the national economy and ensuring the stable growth of individual business entities. In these conditions, personnel management processes are of particular importance, since it is labor resources that are a key type of economic resources that can significantly improve the financial and economic activity, competitiveness and profitability of individual enterprises and have a decisive impact on the economy of the country as a whole.

Optimizing personnel management, taking into account current global trends in labor resource management, is possible only with the use of automation of management processes and the use of appropriate software (software). Currently, Ukrainian enterprises are in dire need of automation of personnel management processes, since more than half of them either do not use software for managing labor resources at all, or do so to a maximum extent.

The existing need to automate personnel management processes at Ukrainian business entities should be based on conducting scientific research, where one of the basic ones should be the research of the software market for automating labor resource management processes.

The scientific article has proved the importance of personnel management process automation in Ukrainian enterprises. The benefits of automating personnel management processes have been outlined, including those for the country's economy, society, the state and its institutions, enterprises, and workers (population). It has been determined that personnel management process automation is based on the use of appropriate software, which is represented by separate specialized programs and digital personnel management systems (PMS). Areas for the use of specialized software products in the field of personnel management have been outlined: testing and assessment of skills; artificial intelligence (AI) and automation of management processes; candidate tracking (ATS programs); recruiting; online interviews; programs for HR specialists; programs for small businesses; and personnel efficiency assessment. Comparative software characteristics for the automation of personnel management processes presented on the Ukrainian market have been provided. Critical problems have also been identified, and ways to eliminate them have been offered.

**Keywords:** automation, personnel management, personnel, software, labor resources, digital personnel management systems.

## **Вступ**

Україна постала перед проблемою швидкого відновлення національної економіки та забезпечення стабільного зростання окремих суб'єктів підприємницької діяльності. У цих умовах особливого значення набувають процеси управління персоналом, оскільки саме трудові ресурси виступають ключовим видом економічних ресурсів, що здатен значно покращити фінансово-господарську діяльність, конкурентоспроможність та прибутковість для окремих підприємств та визначально вплинути на економіку країни в цілому.

Оптимізація управління персоналом, враховуючи сучасні світові тренди менеджменту трудових ресурсів, можлива тільки за використання автоматизації управлінських процесів та використання відповідного програмного забезпечення (ПЗ) [1]. Наразі українські підприємства гостро потребують автоматизації процесів менеджменту персоналу, оскільки більше половини з них, або взагалі не використовують ПЗ для управління трудовими ресурсами, або роблять це максимально обмежено [2].

Існуюча потреба автоматизації процесів менеджменту персоналу на українських суб'єктах підприємництва повинна спиратись на проведення наукових досліджень, де одним з базових повинно бути дослідження ринку програмного забезпечення для автоматизації процесів управління трудовими ресурсами.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Проблематику автоматизації процесів менеджменту персоналу та розвитку національного ринку програмного забезпечення у сфері управління трудовими ресурсами підприємств досліджували наступні науковці: І. Варіс; А. Доренська; О. Драган; Г. Єльнікова; В. Косенко; О. Кравчук; Б. Лозан; Ю. Малєєва; М. Новікова; О. Панасюк; Є. Паращук; О. Персіянова; А. Потоскуєва; К. Скібська; І. Сочинська-Сибірцева; Т. Тушевська; Ю. Федорова; А. Швед та інші.

Сочинська-Сибірцева І., А. Доренська, Т. Тушевська в межах дослідження HR-менеджменту розкрили питання: цифровізації сфери управління персоналом; використання та впровадження цифрових технологій в менеджмент трудових ресурсів на підприємствах [3].

Новікова М. та А. Швед розкриваючи складові управління персоналом на підприємствах дослідили інформаційне забезпечення управління персоналом організації, де зробили акцент на: теоретичній характеристиці автоматизованих систем управління персоналом; контролюванні діяльності персоналу на основі використання сучасних цифрових інформаційних систем;

використанні програмного забезпечення для покращення результатів роботи персоналу підприємства [4].

Драган О. досліджуючи управління персоналом на суб'єктах підприємництва акцентував увагу на таких проблемних питаннях: діджиталізація менеджменту персоналу (поняття, напрямки, властивості, функції); тренди діджиталізації та сучасні підходи до інформаційного забезпечення менеджменту персоналу; діджитал-інструменти для реалізації основних функцій менеджменту персоналу [5].

Варіс І., О. Кравчук та Є. Паращук провели порівняльний аналіз можливостей сучасних вітчизняних та закордонних HRM-систем та виявили їх переваги та недоліки. На основі чого дослідили можливості автоматизації основних бізнес-процесів менеджменту персоналу з їх використанням. Окремо було розроблено рекомендації щодо оцінювання ефективності використання HRM-систем у практику менеджменту персоналу сучасної компанії, визначено ключові напрями та показники, які характеризують процес упровадження програмного забезпечення для автоматизації бізнес-процесів менеджменту персоналу [6].

Федорова Ю. та Г. Єльнікова дослідили цифрові технології та програмні продукти, що використовуються в межах автоматизації процесів менеджменту персоналу, а також визначили їх вплив на управління трудовими ресурсами на підприємствах [7].

Лозан Б. провів порівняльний аналіз цифрових продуктів підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах та визначив перспективні напрями покращення системи управління кадрами у бізнес-середовищі [8].

Малєєва Ю., О. Персіянова, В. Косенко акцентували увагу на оптимізації процесів віддаленого найму персоналу підприємствами на основі використання цифрових технологій та програмних продуктів. Розробили модель цифрової екосистеми віддаленого добору персоналу, яка включає цифрові інструменти автоматизації процесу добору персоналу, платформи залучення кандидатів, технології соціального добору персоналу, інструменти штучного інтелекту і роботизації [9].

Кравчук О., І. Варіс та А. Потоскуєва визначили можливості для ефективного залучення та утримання персоналу в умовах віддаленої та гібридної зайнятості на основі використання цифрових продуктів для реалізації HR-маркетингу. Вчені визначили ключові функції для ПЗ, що використовується у HR-маркетингу на основі порівняння програмних продуктів Hurma, CleverStaff та PeopleForce [10].

Скібська К. та О. Панасюк запропонували напрями оптимізації менеджменту персоналу на підприємстві за рахунок автоматизації процесів рекрутингу, що базуються на порівняльній оцінці сучасних систем автоматизації процесів відбору та добору працівників суб'єктами підприємницької діяльності [11].

Відзначаючи суттєвий вклад науковців у дослідження автоматизації процесів менеджменту персоналу, наголошуємо, з врахуванням швидких змін, що відбуваються на світовому та національному ринку програмного забезпечення (ПЗ), на необхідності дослідження ринку ПЗ менеджменту персоналу, що є доступним для компаній в Україні.

*Мета статті.* Провести аналіз ринку програмного забезпечення для автоматизації процесів менеджменту персоналу в Україні з наданням порівняльної характеристики програмного забезпечення на ринку та можливостей для компаній в країні.

## **Результати**

Українські підприємства потребують пошуку та реалізації резервів підвищення ефективності діяльності та конкурентоспроможності. При цьому сфера управління трудовими ресурсами є однією з тих, що дозволяє суттєво вплинути позитивно чи негативно на фінансово-господарську діяльність суб'єктів підприємництва. За цих умов автоматизація процесів менеджменту персоналу несе у собі такі переваги:

1. Для економіки країни: підвищення стійкості та конкурентоспроможності суб'єктів підприємницької діяльності; зростання ефективності використання трудових ресурсів; зменшення дефіциту трудових ресурсів та їх більш раціональне використання; прискорення економічного росту; розвиток ІТ-ринків та ІТ-підприємств.

2. Для суспільства: зростання робочої продуктивності людей; формування гнучких моделей професійного розвитку людей; зростання професійних можливостей для людей.

3. Для держави: підвищення якості робочої сили; зростання податкових надходжень; зменшення соціальної напруги.

4. Для підприємств: економія витрат; підвищення продуктивності персоналу; оптимізація витрат на управління персоналом та розвиток талантів; зростання конкурентоспроможності та прибутковості діяльності; зростання лояльності персоналу; зростання швидкості реакції на зміни на ринку праці.

5. Для працівників (населення): зростання професійних можливостей; формування максимально адаптованого до індивідуальних потреб окремих працівників трудового середовища та умов праці; додаткові можливості для професійного розвитку; ріст соціального захисту.

Автоматизація процесів менеджменту персоналу базується на використанні відповідного програмного забезпечення, яке представлено окремими спеціалізованими програмами та цифровими системами управління персоналом. Щодо спеціалізованих програм, то можливо виділити наступні напрями: тестування та оцінка навичок; штучний інтелект (ШІ) та автоматизація управлінських процесів; відстеження кандидатів (ATS програми); рекрутинг; он-лайн співбесіди; програми для HR-фахівців; програми для малого бізнесу; оцінка ефективності персоналу. В межах аналізу ринку автоматизації процесів менеджменту персоналу необхідним є розкрити характеристики ПЗ, що найбільш часто використовується та є доступним для українських підприємств.

Програмне забезпечення для тестування та оцінки навичок використовується підприємствами та HR-фахівцями, як в межах відбору та підбору персоналу, так і для працівників підприємства (табл. 1).

Таблиця 1

**Порівняльна характеристика програмного забезпечення для тестування та оцінки навичок кандидатів на посади і персоналу**

| Програма              | Розробник             | Напрямок роботи                                              | Характеристики                                                                                                                                                                             | Недоліки                                                     |
|-----------------------|-----------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| HackerRank            | HackerRank            | Проведення тестування та оцінки навичок кандидатів на посади | Використовує ШІ; проведення он-лайн співбесід; розробка технічних тестових завдань; формує стандартні листи опитування та сукупності тестів; виявляє плагіат у тестових роботах кандидатів | Відсутня симуляція та відстежування талантів. Мова програми. |
| Pymetrics             | Harver Company        | Управління найманням та управлінням талантами                | Наймання працівників з використанням ШІ; підбір працівників для погодинної роботи; планування кар'єри працівниками; розвиток здібностей працівників.                                       | Вузька спеціалізація та функціонал. Мова програми.           |
| Self Management Group | Self Management Group | Пошук та відбір кандидатів                                   | Симуляція для ефективного відбору персоналу; оцінювання кандидатів;                                                                                                                        | Вузька спеціалізація та функціонал. Мова програми.           |

|  |  |  |                           |          |  |
|--|--|--|---------------------------|----------|--|
|  |  |  | відстежування кандидатів. | розвитку |  |
|--|--|--|---------------------------|----------|--|

Джерело: систематизовано автором за даними [12; 13].

Відзначаємо наявність на ринку переважно закордонних програмних продуктів, що призводить до проблем з мовою інтерфейсу програм для українських підприємств та не повної адаптації до вимог українського ринку.

Штучний інтелект займає все більше місце у процесах управління персоналом і представлений в значній кількості програмних продуктів у сфері менеджменту трудовими ресурсами підприємств (табл. 2).

Таблиця 2

**Порівняльна характеристика програмного забезпечення для автоматизації HR-процесів**

| Програма | Розробник       | Напрямок роботи                 | Характеристики                                                                                                                   | Недоліки                                                                    |
|----------|-----------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Ideal    | Ceridian        | Підбір працівників              | Автоматизований підбір працівників на основі ШІ в межах розширеного відстежування кандидатів.                                    | Вузька спеціалізація та акцент тільки на ШІ. Мова програми.                 |
| Textio   | Textio          | Оптимізація резюме кандидатів   | Усунення проблем компанії щодо найму через погані резюме та розширений зворотній зв'язок з кандидатами на основі ШІ              | Вузька спеціалізація. Мова програми.                                        |
| Zoom.ai  | Vendasta Square | Автоматизація роботи HR-фахівця | Планування зустрічей; розшифровка дзвінків; створення відомих баз знань; автоматизація адміністративної роботи у відділі кадрів. | Необхідність підготовки HR-фахівців та обмежений функціонал. Мова програми. |

Джерело: систематизовано автором за даними [12; 13].

Акцентуємо увагу, що ШІ використовується у різних сферах управління персоналом але переважно там, де є потреба автоматизувати рутинні операції, які мають значні обсяги і потребують значних витрат часу HR-фахівців. Наголошуємо на наявності на ринку переважно закордонних програмних продуктів, що призводить до мовних та адаптаційних проблем для українських суб'єктів підприємництва.

Відстеження кандидатів (ATS програми) відіграє критично важливу роль для підприємств, оскільки обсяги інформації значно знижують ефективність та результативність роботи HR-фахівців, а з іншої сторони, не правильно підібраний кандидат несе фінансові та психологічні проблеми для підприємства і трудового колективу. ATS програми дозволяють оптимізувати процеси відстежування і відбору кандидатів на посади суб'єктів господарювання (табл. 3).

Таблиця 3

**Порівняльна характеристика ATS програм**

| Програма | Розробник | Напрямок роботи          | Характеристики                                                                                                   | Недоліки                                                                              |
|----------|-----------|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Bullhorn | Bullhorn  | Відстежування кандидатів | Відстежування великої кількості кандидатів для пошуку топ-талантів; відстежування кар'єрного розвитку кандидата. | Вузька спеціалізація та складності інтеграції у єдину цифрову систему. Мова програми. |

|            |            |                          |                                                                                                                                   |                                                                                       |
|------------|------------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Greenhouse | Greenhouse | Відстежування кандидатів | Відбір найбільш придатних для підприємства працівників; проведення структурованих співбесід з кандидатами.                        | Вузька спеціалізація та складності інтеграції у єдину цифрову систему. Мова програми. |
| iCIMS      | iCIMS      | Відстежування кандидатів | Пошук та відбір кандидатів; формування аналітики по пошуку кандидатів; створення звітності; маркетинг у сфері підбору кандидатів. | Вузька спеціалізація та складності інтеграції у єдину цифрову систему. Мова програми. |

Джерело: систематизовано автором за даними [12; 13].

На ринку присутні два типи програмних продуктів: вузько спеціалізовані – тільки відстежування кандидатів і операції з цим пов'язані; з більшим функціоналом, що дозволяє проводити певні складові процесу найму працівників. Відмічаємо переважання закордонного ПЗ на ринку та мовні проблеми і проблеми з функціоналом програм для українських підприємств.

Рекрутингові програми автоматизують процеси пошуку, відбору та найму персоналу. При цьому відбувається автоматизація процесів взаємодії та спілкування з кандидатами, особливо на перших, найбільш значних за обсягами, етапах рекрутингу (табл. 4).

Таблиця 4

#### Порівняльна характеристика рекрутингових програм

| Програма   | Розробник         | Напрямок роботи      | Характеристики                                                                                                                                                                                                                                   | Недоліки                                                 |
|------------|-------------------|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| ISpro      | «Інтелект-Сервіс» | Рекрутинг            | Публікація вакансій на порталах Work.ua, Rabota.ua, HeadHunter на пряму з системи; редагування та оновлення вакансій на job-сайтах в кілька кліків; ведення єдиної бази кандидатів; розумний пошук претендентів; отримання відгуків на вакансії. | Акцент тільки на український ринок праці.                |
| TalentScan | TalentSearch      | Рекрутинг            | Пошук кращих кандидатів за допомогою ШІ; візуальна статистика по кожній вакансії з аналізом пошукових каналів; пошук кандидатів по 8 різним джерелам та X-Ray search в одному місці; відкриті контактні дані кандидатів.                         | Мова програми. Складності щодо українського ринку праці. |
| Pchel      | Пчёл.нет          | Рекрутинг в IT-сфері | Он-лайн платформа для пошуку роботи та фріланс біржа з широкими можливостями для шукачів роботи та компаній.                                                                                                                                     | Обмеження по сфері рекрутингу.                           |

Джерело: систематизовано автором за даними [11; 12; 13].

Відзначаємо наявність значної кількості вітчизняних рекрутингових програм на ринку, що зменшує проблеми адаптації для українських підприємств, однак призводить до обмежень у сфері рекрутингу, оскільки програми акцентують увагу тільки на український ринок трудових ресурсів.

Проведення співбесід з кандидатами на посаду у підприємстві складний та ресурсовитратний процес, що призвело до розвитку програмних продуктів для проведення он-лайн співбесід (табл. 5).

Таблиця 5

**Порівняльна характеристика програм для проведення он-лайн співбесід**

| Програма | Розробник      | Напрямок роботи              | Характеристики                                                                                                                                                                                            | Недоліки                                           |
|----------|----------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| ConveyIQ | ConveyIQ       | Проведення он-лайн співбесід | Проведення он-лайн співбесід; генерування персоналізованих електронних листів та текстів кандидатам; інтеграція з ATS; супроводження кожного кроку найму кандидата реакцією та відгуками від HR-фахівців. | Мова програми. Адаптація під ринок праці України.  |
| Werow    | Harver Company | Проведення он-лайн співбесід | Мобільні та онлайн-співбесіди; багатомовність при обслуговуванні клієнтів; цілодобова підтримка клієнтів.                                                                                                 | Інтеграція до систем управління персоналом та ATS. |

Джерело: систематизовано автором за даними [12; 13].

Проблемами такого виду ПЗ для автоматизації процесів менеджменту є його недостатня адаптованість до ринку України та використання англійської мови у інтерфейсі переважної більшості програм. Окремо наголошуємо на необхідності інтеграції програм для проведення он-лайн співбесід до ATS програм або програмного забезпечення управління персоналом на підприємстві.

На ринку присутні програми, що дозволяють значно спростити та автоматизувати адміністративні процеси у сфері управління персоналом і таким чином зменшити витрати, як на роботу відділу кадрів (HR-департаменту), так і на роботу окремих HR-фахівців (табл. 6).

Таблиця 6

**Порівняльна характеристика програм для HR-фахівців**

| Програма    | Розробник                   | Напрямок роботи                              | Характеристики                                                                                                                                                                                                                                                   | Недоліки                                                            |
|-------------|-----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Zoho People | Zoho                        | Автоматизація управління кадрами             | Використання хмарних технологій; відлік часу; планування робочого часу та ефективності; бот ШІ; самообслуговування; система зворотного зв'язку; моніторинг відвідуваності; оцінювання роботи та професійного розвитку; аналітика; адаптація під розміри бізнесу. | Мова програми. Обмежений функціонал.                                |
| Connecteam  | Connecteam                  | Автоматизація процесів управління персоналом | Відлік часу; планування діяльності; управління завданнями; формування звітності; оптимізація зв'язку та комунікацій між працівниками; визначення винагород; навчання та адаптація.                                                                               | Мова програми. Адаптація під бізнес відсутня. Обмежений функціонал. |
| Rippling    | Rippling People Center Inc. | Автоматизація процесів                       | Управління та нарахування заробітної плати і пільг; управління витратами на                                                                                                                                                                                      | Мова програми. Адаптація під бізнес відсутня.                       |

|            |              |                                              |                                                                                                                                                                         |                                                                     |
|------------|--------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
|            |              | управління персоналом                        | персонал; оптимізація програм управління кадрами.                                                                                                                       | Обмежений функціонал.                                               |
| Workday    | Workday Inc. | Автоматизація процесів управління персоналом | Планування витрат на персонал; планування розвитку талантів; фінансове планування, у тому числі заробітної плати; аналітика та звітність.                               | Мова програми. Адаптація під бізнес відсутня. Обмежений функціонал. |
| PeopleSoft | Oracle       | Автоматизація процесів управління персоналом | Керування відсутністю; пільги, компенсації та нарахування заробітної плати; оцінювання ефективності персоналу; найм; відстеження робочого часу; звітність та аналітика. | Обмежений функціонал.                                               |

Джерело: систематизовано автором за даними [12; 13].

Відмічаємо значні можливості ПЗ щодо автоматизації адміністративних процесів управління персоналом на підприємствах. Проблемами тут є: переважання англійських програмних продуктів, що не адаптовані до ринку України; суттєві відмінності по функціоналу окремих програм, що потребує детального вивчення ПЗ та підбору оптимального для підприємства.

Малий бізнес (МБ) стикається зі специфічними проблемами у сфері менеджменту персоналу та критичною обмеженістю ресурсів на управління трудовими ресурсами. Вирішити проблеми та зменшити обмеження дозволяють спеціалізовані програми для МБ у сфері менеджменту персоналу (табл. 7).

Таблиця 7

#### Порівняльна характеристика програм для малого бізнесу

| Програма   | Розробник   | Напрямок роботи                                                     | Характеристики                                                                                                                        | Недоліки                                                    |
|------------|-------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Gusto      | Gusto       | Управління оплатою праці                                            | Автоматизація нарахування та виплат заробітної плати, винагород і премій, а також оподаткування оплати праці.                         | Мова програми. Адаптація для України. Обмежений функціонал. |
| BambooHR   | BambooHR    | Автоматизація адміністративної роботи у сфері управління персоналом | Найм; оформлення документів; самообслуговування персоналу; нарахування відпусток та заробітної плати.                                 | Мова програми. Адаптація для України. Обмежений функціонал. |
| Zenefits   | Trinet      | Управління оплатою праці                                            | Автоматизація нарахування та виплат заробітної плати, винагород і премій, а також оподаткування оплати праці. Аналітика та звітність. | Мова програми. Адаптація для України. Обмежений функціонал. |
| QuickBooks | Intuit Inc. | Автоматизація адміністративної роботи у сфері управління персоналом | Оформлення документів; самообслуговування персоналу; нарахування відпусток та заробітної плати; відстежування відвідуваності.         | Мова програми. Адаптація для України. Обмежений функціонал. |

Джерело: систематизовано автором за даними [12; 13; 14].

Відмічаємо два ключові напрями автоматизації процесів управління персоналом на малих підприємствах: управління нарахуванням та виплатою заробітної плати і інших винагород; автоматизація адміністративних процесів управління персоналом. Звідси можемо виділити такі проблеми для ринку у цій сфері автоматизації процесів управління персоналом: переважання іноземних програмних продуктів, що складно адаптувати до реалій роботи малого бізнесу в Україні; мовні проблеми; вузька спеціалізація програмних продуктів та значні обмеження на використання програм.

Ключовим аспектом у сфері управління персоналом для сучасних підприємств є оцінка та стимулювання підвищення ефективності роботи персоналу. Цей напрям менеджменту персоналу має свої програмні продукти (табл. 8).

Таблиця 8

**Порівняльна характеристика програм для оцінки ефективності персоналу**

| Програма                                                                        | Розробник | Напрямок роботи                                    | Характеристики                                                                                                                                                                                                   | Недоліки                             |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| «K2 Black Pearl» / «DocsVision»                                                 | Infopulse | Оцінка роботи персоналу                            | Оцінка ефективності, якості, складності, напруженості, інтенсивності та важкості праці окремих працівників.                                                                                                      | Обмежений функціонал.                |
| InBase «Megapolis. Управління персоналом» / «Megapolis. Ефективність персоналу» | Megapolis | Оцінка роботи персоналу                            | Оцінка ефективності, якості, складності, напруженості, інтенсивності та важкості праці окремих працівників.                                                                                                      | Обмежений функціонал.                |
| «Атлас Кадри»                                                                   | Атлас     | Оцінка роботи персоналу                            | Оцінка ефективності, якості, складності, напруженості, інтенсивності та важкості праці окремих працівників.                                                                                                      | Обмежений функціонал.                |
| 15Five                                                                          | 15Five    | Підвищення ефективності HR-фахівців та працівників | Підвищення ефективності HR-фахівців та працівників; оцінювання ефективності HR-фахівців та працівників; аналітика та звітність; збільшення залученості співробітників; підвищення продуктивності співробітників. | Мова програми. Обмежений функціонал. |

Джерело: систематизовано автором за даними [12; 13; 15].

Відмічаємо наявність на ринку, як українських, так і іноземних програмних продуктів у цій сфері автоматизації процесів управління персоналом. Переважна більшість ПЗ дає однакові блоки автоматизації з різним наповненням блоків. Проблема є значна різниця між вітчизняним та

іноземним ПЗ, а також необхідність адаптації програмних продуктів під потреби окремих підприємств.

На ринку присутні окрім окремих програм цифрові системами управління персоналом (ЦСУП), що покликані максимально автоматизувати переважну більшість процесів менеджменту персоналу суб'єктів господарювання. ЦСУП, що пропонуються на ринку є, як українського, так і іноземного походження (табл. 9).

Таблиця 9

**Порівняльна характеристика ЦСУП**

| ЦСУП            | Розробник       | Напрямок роботи                    | Характеристики                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Недоліки                                                                                                                |
|-----------------|-----------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| HURMA           | HURMA           | Управління персоналом підприємства | Absence та Performance management; моніторинг настрою та опитування; управління цілями та ключовими результатами (OKR); штучний інтелект, який прогнозує ризик звільнення співробітників та підбирає вам найкращого кандидата; підбір персоналу та інтеграції з популярними сайтами робіт; блискавичний парсинг резюме та зручна Kanban-дошка; воронка рекрутингу. | Акцент на український ринок. Адаптація системи управління персоналом та окремих співробітників. Підбір функціоналу.     |
| Monday.com      | Monday.com      | Управління персоналом підприємства | Аналітика; звіти; візуалізація даних; канбан; автоматизація процесів управління персоналом; пошук та підбір персоналу; найм та онбордінг; комунікації працівників; шаблони для працівників; нарахування відпусток.                                                                                                                                                 | Адаптація під український ринок. Адаптація системи управління персоналом та окремих співробітників. Підбір функціоналу. |
| Sapling         | Sapling         | Управління персоналом підприємства | Автоматизація робочих процесів для реєстрації, виключення та використання даних про людей у всіх існуючих системах організації. Найм та адаптація працівників. Автоматизація процесів управління персоналом.                                                                                                                                                       | Адаптація під український ринок. Адаптація системи управління персоналом та окремих співробітників. Підбір функціоналу. |
| Built for Teams | Built for Teams | Управління персоналом підприємства | Автоматизація процесів управління персоналом. Організаційні діаграми. Управління посадами. Планування спадкоємності.                                                                                                                                                                                                                                               | Адаптація під український ринок. Адаптація системи управління персоналом та                                             |

|  |  |  |  |                                             |
|--|--|--|--|---------------------------------------------|
|  |  |  |  | окремих співробітників. Підбір функціоналу. |
|--|--|--|--|---------------------------------------------|

Джерело: систематизовано автором за даними [13; 16].

Відзначаємо наявність значної кількості цифрових систем управління персоналом на ринку, що мають як загальні риси, так і індивідуальні особливості. Проблемами є: вартість використання на підприємстві; не достатня адаптація українських ЦСУМ для роботи поза українським ринком, а іноземних ЦСУМ на ринку України; правильний підбір функціоналу для підприємства; складнощі інтеграції ЦСУМ у систему управління персоналом та систему управління підприємством; потреба у підготовці персоналу.

Підсумовуючи оцінку ринку ПЗ для автоматизації процесів менеджменту персоналу в Україні слід відзначити такі ключові проблеми: переважання іноземного програмного забезпечення, що не адаптовано для потреб українських підприємств, у тому числі щодо мови інтерфейсу; необхідність нести додаткові витрати та готувати персонал до використання ПЗ; складнощі інтеграції програмного забезпечення щодо автоматизації окремих складових менеджменту персоналу; необхідність правильного підбору ПЗ та можливість помилок.

В цих умовах важливим є: стимулювання розробки та виходу на ринок українських програмних продуктів, що мають можливість масштабування на закордонні ринки, як по програмному забезпеченню, так і по використанню українськими підприємствами; прискорення адаптації іноземних розробок до українського ринку, у тому числі мовної адаптації; розширення підготовки керівників та працівників українських підприємств до використання такого типу ПЗ, у тому числі щодо роботи менеджерів по управлінню персоналом; державна участь у розширенні автоматизації процесів управління персоналом на українських підприємствах.

Наголошуємо на важливості прискорення процесів автоматизації менеджменту персоналу для українських підприємств та необхідності формування і функціонування повноцінного ринку такого ПЗ в країні.

### **Висновки**

Українська економіка та суб'єкти підприємницької діяльності потребують пошуку і реалізації резервів збільшення ефективності діяльності та конкурентоспроможності. Менеджмент персоналу, за рахунок автоматизації процесів управління, в змозі надати додаткові переваги на макро- та мікрорівнях функціонування економічних систем в Україні. Наведене вимагає проведення досліджень ринку програмного забезпечення для автоматизації процесів менеджменту персоналу в країні.

Проведене дослідження дозволило проаналізувати український ринок програмного забезпечення для автоматизації процесів менеджменту персоналу, виявити недоліки у його розвитку та напрями їх усунення.

Практичне впровадження пропозицій і висновків даної статті слід розглядати в контексті підвищення ефективності управління трудовими ресурсами на українських суб'єктах підприємницької діяльності.

Перспективи подальших досліджень на основі і з використанням наукових результатів проведеного дослідження, полягають у деталізації аналізу по кожному з видів ПЗ, що були виділені у сфері автоматизації процесів менеджменту персоналу в країні.

**Список використаних джерел**

1. Deloitte Human Capital. Deloitte's Global Human Capital Trends research. URL: [https://www2.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/solutions/human-capital-services.html?icid=top\\_](https://www2.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/solutions/human-capital-services.html?icid=top_).
2. Deloitte Ukraine. Дослідження «Делойт». URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/footerlinks/newsroom/deloitte-research.html>.
3. Сочинська-Сибірцева І.М., Доренська А.О., Тушевська Т.В. HR-менеджмент : навч. посіб. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с.
4. Новікова М.М., Швед А.Б. HR-менеджмент : конспект лекцій для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти всіх форм навчання спеціальності 073 Менеджмент. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2022. 111 с.
5. Драган О.І. Менеджмент персоналу : навчальний посібник. Київ : МПП «ЛІНО», 2022. 612 с.
6. Варіс І., Кравчук О., Паращук Є. Цифровізація бізнес-процесів менеджменту персоналу: можливості HRM-систем. Галицький економічний вісник, 2002, № 1 (74). С. 90-102. [https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk\\_tntu2022.01](https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2022.01).
7. Федорова Ю., Сльникова Г. Інноваційні інформаційні технології в підготовці та управлінні персоналом. Адаптивне управління: теорія і практика, 2021, Серія Економіка, № 11(22). URL: [https://doi.org/10.33296/2707-0654-11\(22\)-11](https://doi.org/10.33296/2707-0654-11(22)-11).
8. Лозан Б.О. Інформаційні засоби підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах. Економіка і суспільство, 2016, №8. С.140-148.
9. Малеева Ю.А., Персіянова О.Ю., Косенко В.В. Інформаційне та програмне забезпечення менеджера з персоналу IT-компанії. Сучасний стан наукових досліджень та технологій в промисловості, 2018, № 1 (3). С. 22-32.
10. Кравчук О.І., Варіс І.О., Потоскуєва А.Д. Цифрові технології HR маркетингу. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління, 2023, № 9. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-9-04-03>.
11. Скібська К., Панасюк О. Рекрутинг як складова цифрової стратегії менеджменту персоналу. Вісник Хмельницького національного університету, Серія: Економічні науки, 2023, № 2. С. 7-12.
12. Мир Н. 10 найкращих програм для керування людьми у 2023 році: безкоштовні та платні варіанти. URL: <https://businessyield.com/uk/management/people-management-software>.
13. HURMA. 30+ додатків для рекрутерів та HR-ів. URL: <https://hurma.work/blog/30-dodatkov-dlya-rekruteriv-ta-hr-iv>.
14. Джеймс Б. 5 найкращих HR-програм для малого бізнесу. URL: <https://stayinformedgroup.com/uk/best-hr-software-for-small-businesses>.
15. Турчина В.М. Інформаційне та програмне забезпечення управління ефективністю праці. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки, 2011, № 4(2). URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpushk\\_2011\\_4%282%29\\_60](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpushk_2011_4%282%29_60).
16. Рой Е. Системи управління людськими ресурсами: 10 найкращих варіантів у 2023 році. URL: <https://businessyield.com/uk>.