

Анжеліка АЗАРОВАВінницький національний технічний університет, Україна
<https://orcid.org/0000-0003-3340-5701>
e-mail: azarova.angelika@gmail.com**Юлія МІРОНОВА**Вінницький національний технічний університет, Україна
<https://orcid.org/0000-0002-2010-3838>
e-mail: mironova@vntu.edu.ua**Анатолій ШИЯН**Вінницький національний технічний університет, Україна
<https://orcid.org/0000-0002-5418-1498>
e-mail: anatoliy.a.shiyan@gmail.com**Олена ЯРМОЛА**Вінницький національний технічний університет, Україна
<https://orcid.org/0009-0002-0536-1924>
e-mail: YIslena2003@gmail.com

АНАЛІЗ НЕДОЛІКІВ ТА ПЕРЕВАГ СУЧАСНИХ HRM-СИСТЕМ ДЛЯ ОПТИМІЗАЦІЇ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВ

Стаття присвячена аналізу переваг та недоліків сучасних HRM-систем для оптимізації роботи підприємств (організацій). Серед найбільш розповсюджених інформаційних систем управління персоналом, таких як вбудовані, хмарні та мобільні системи, досліджено «Zoho People», «OrangeHRM», «CakeHR», «Workable», «BambooHR», «SAP SuccessFactors», «Workday HCM», «DeloPro», «HugeProfit», «ISpro», «Scala HR», «Axapta HR Management», «IRenaissance Human Resources / Payroll», «Hurma System», «Вчасно». Детальне вивчення недоліків та переваг зазначених HRM-систем допомагає визначити оптимальний варіант для досліджуваного підприємства (організації) згідно зі специфікою діяльності, можливостями та потенціалом. Автори зазначають, що для успішного впровадження HRM-систем необхідна взаємодія між IT-відділом та відділом управління персоналом, а також чітке розуміння потреб і цілей організації. У статті доведено, що HRM-системи є необхідним інструментом для оптимізації роботи підприємств, однак їх впровадження повинно бути здійснене з урахуванням конкретних потреб та можливостей організації.

Ключові слова: HRM-система, управління персоналом, переваги і недоліки HRM-систем, оптимізація роботи підприємств.

Anzhelika AZAROVA, Yuliia MIRONOVA, Anatolii SHIYAN

Vinnytsia National Technical University

Olena YARMOLA

Vinnytsia National Technical University

ANALYSIS OF THE DISADVANTAGES AND ADVANTAGES OF THE MODERN HRM SYSTEMS FOR OPTIMIZING THE FUNCTIONING OF ENTERPRISES

This article is devoted to the analysis of the advantages and disadvantages of modern HRM systems for optimizing the work of enterprises. Among the most common HRM information systems, such as built-in, cloud and mobile systems, «Zoho People», «OrangeHRM», «CakeHR», «Workable», «BambooHR», «SAP SuccessFactors», «Workday HCM», «DeloPro», «HugeProfit», «ISpro», «Scala HR», «Axapta HR Management», «IRenaissance Human Resources / Payroll», «Hurma System», «Vchasno» were researched. A detailed study of the disadvantages and advantages of the mentioned HRM systems helps to determine the optimal system for researched enterprise (organization) according to the specifics of its activity, opportunities, and potential. The authors note that the successful implementation of HRM systems requires interaction between the IT department and the personnel management department, as well as a clear understanding of the organization's needs and goals. The article proves that HRM systems are a necessary tool for optimizing the work of enterprises, but their implementation should be carried out taking into account the specific needs and capabilities of the organization.

Keywords: HRM system, personnel management, advantages and disadvantages of HRM systems, optimization of enterprise operations.

Постановка проблеми у загальному вигляді

та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Ефективність будь-якої управлінської технології сильно залежить від якості інформаційного забезпечення, оскільки своєчасна та достовірна економічна інформація разом з матеріальними, трудовими та фінансовими ресурсами є однією з ключових умов успішної діяльності будь-якого підприємства. Застосування сучасних інформаційних систем та технологій у сфері управління персоналом дозволяє оперативно забезпечувати кадровий відділ оперативною інформацією, раціоналізувати механізми її оброблення та систематизації.

Сьогодні на ринку інформаційних систем, що спроможні покращити управління персоналом підприємства, є широкий вибір різноманітних HRM-систем, серед яких слід зазначити «Zoho People», «OrangeHRM», «CakeHR», «Workable», «BambooHR», «SAP SuccessFactors», «Workday HCM», «DeloPro», «HugeProfit», «ISpro», «Scala HR», «Ахарт HR Management», «IRenaissance Human Resources / Payroll», «Hurta System», «Вчасно» та ін. Разом із тим, недостатня обізнаність керівників підприємств у можливостях, що перед ними відкриваються, у разі застосування таких інформаційних систем, а також брак коштів на їх придбання, позбавляють суб'єкти господарювання отримати необхідні конкурентні переваги засобами сучасних ІТ-технологій. Отже, вивчення функціональних можливостей поширених на ринку інформаційних систем управління персоналом, аналіз їх переваг та недоліків є вельми актуальним для покращення роботи сучасних підприємств (організацій).

Аналіз останніх досліджень і публікацій та формулювання мети статті

Дослідження у сфері управління персоналом знайшли своє відображення у наукових пошуках таких зарубіжних вчених, як М. Армстронг, М. Вітке, Д. МакГрегор, М. Мескон, Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Емерсон, Л. Урвік, М. Вебер, Г. Форд, Е. Мейо, К. Арджиріс, Р. Лайкерт, Р. Блейк, А. Маслоу, Ф. Герцберг та ін. [1–7].

Розроблення сучасних інструментів оцінювання персоналу, вдосконалення процесів управління ним в контексті створення кадрової безпеки підприємства, вивчення проблем ефективного використання теорій мотивації, підвищення ефективності HR-менеджменту досліджували такі відомі українські вчені, як Колот А. М., Писаревська Г. І., Аграмакова Н. В., Семенченко А. В., Чуприна М. О., Жалдак Г. П., Грищенко Д. Г., Йосифчук Я. М., Ринкевич Н. С., Чайкіна А. О., Івасенко, Н. О. та ін. [8–14].

Не зважаючи на значний науковий доробок у галузі HR-менеджменту, та, зважаючи на постійно оновлюваний ринок відповідних програмних продуктів, залишається невирішеним питання вибору оптимальної HRM-системи.

Формування цілей статті

Отже, мета дослідження – вивчення недоліків та переваг сучасних інформаційних систем управління персоналом для обґрунтувати оптимальної серед них з урахуванням специфіки та розміру підприємства, його цілей та можливостей.

Виклад основного матеріалу

Ефективне функціонування підприємства в умовах ведення бойових дій проти російської агресії в Україні суттєво залежить від людського чинника, зокрема, від високої якості кадрового потенціалу та ефективності його функціонування, оскільки однією з головних функцій будь-якої організації є управління персоналом, що є сьогодні визначальним чинником успіху або банкрутства підприємства.

Розглянемо формулювання дефініції HRM-системи, які пропонують провідні дослідники цього напрямку. Армстронг М. розглядає HRM-системи як такі, що включають в себе стратегії, процедури і практики, які визначають, як організація буде керувати своїми працівниками. Він також наголошує на тому, що HRM-системи мають бути адаптивними до змін в організації і зовнішнього середовища [1]. Дуглас МакГрегор – автор теорій X та Y – зазначає, що HRM системи повинні бути спрямовані на розвиток і задоволення потреб працівників, а не просто на контроль за ними [2]. Він також наголошує на важливості довіряти працівникам та надавати їм більше відповідальності в прийнятті рішень, що стосуються їх роботи. Це може позитивно вплинути на продуктивність та мотивацію працівників. Майкл Мескон стверджує [3], що HRM системи мають бути інтегрованими до загальної стратегії організації. Він також наголошує на важливості розвитку працівників та їхнього залучення до процесів вирішення проблем. Анрі Файоль зауважує [4], що HRM системи мають бути спрямовані на раціоналізацію роботи та оптимізацію використання людських ресурсів. Він також наголошує на важливості досконалості процесів та забезпеченні належного контролю за виконанням завдань. Дейв Ульріх розвиває концепцію HR-лідера [5], який повинен відігравати стратегічну роль в організації, створювати цінність для бізнесу та допомагати в розвитку людських ресурсів. Петер Капеллі досліджує сучасні тенденції управління талантами та розвитку персоналу, звертаючи увагу на гнучкість та адаптабельність компаній до змін на ринку праці [6]. Джон Бордо розглядає HR як фактор, що впливає на стратегію та результативність компанії, та розвиває методики оцінювання та визначення ефективності HR-функції [7].

Для автоматизації управління персоналом на підприємствах використовуються інформаційні системи, що зазвичай позначаються аббревіатурою HRMS (Human Resources Management System – системи управління людськими ресурсами). У найповнішому варіанті такі системи охоплюють всі рівні управління підприємством – операційний, тактичний та стратегічний, а також функціональний розріз – кадровий облік, розрахунки з персоналом та систему управління трудовими ресурсами. Система включає модулі для найму та підбору персоналу, оцінювання, навчання, розвитку та мотивації персоналу.

Сучасні технології значно полегшують рутинне управління персоналом, уможливаючи зручне програмне забезпечення для HR-менеджерів та співробітників компанії. Автоматизація HR дозволяє розпо-

діляти обов'язки з управління інформацією за допомогою різних рівнів систем управління персоналом, що сприяє: ефективному управлінню заробітною платою, підбору і адаптації персоналу; збиранню, зберіганню та доступності інформації про співробітників; точному відстеженню відвідуваності та прогулів; ефективному оцінюванню ефективності роботи персоналу; здійсненню адміністративних завдань; ефективному управлінню процесом навчання; забезпеченню можливості самообслуговування співробітників; плануванню роботи персоналу; проведенню HR-аналітики та прийняттю обґрунтованих рішень; створенню безпеки HRMS.

Серед наявних на ринку HRM-систем слід відзначити такі, як «Zoho People», «OrangeHRM», «CakeHR», «Workable», «BambooHR», «SAP SuccessFactors», «Workday HCM», «DeloPro», «HugeProfit», «ISpro», «Scala HR», «Axapta HR Management», «IRenaissance Human Resources / Payroll», «Hurma System», «Вчасно» та ін.

Розглянемо базові характеристики таких HRM-систем, акцентуючись на виявленні їх переваг та недоліків.

«Zoho People» – це інформаційна система, де менеджер по персоналу може записувати важливі відомості відразу в інтерфейс, без зайвих деталей. Система надає такі функції: портал співробітників, портал самообслуговування, організаційна структура, контрольні списки для бізнес-процесів і т. п. [15].

До переваг «Zoho People» належить наявність: HR-аналітики; електронного підпису; обліку відпрацьованих годин; Absence management; простого конструктору шаблонів і форм; функціоналу для performance review; функції для автоматизації рутинних HR-завдань; набору шаблонів популярних HR-документів; інтегрованої аналітики і звітності; web- і мобільної версії ПЗ.

Серед недоліків цієї HRMS відзначимо: специфічний дизайн інтерфейсу: зовнішній вигляд та організація елементів інтерфейсу системи можуть бути менш зручними для користувачів, які звикли до більш традиційних HRM-систем; відсутність деяких функцій, зокрема, відсутність функції моніторингу робочого часу; обмежені можливості розширення; проблеми з підтримкою клієнтів: зауваження та запити користувачів можуть вимагати більшої уваги від команди підтримки «Zoho People», іноді проблеми можуть розглядатися досить повільно; обмежена інтеграція з іншими системами.

«OrangeHRM» допомагає малим і середнім організаціям спростити роботу відділу кадрів [16].

До переваг «OrangeHRM» слід віднести: HRM-система має відкритий код, що дозволяє користувачам змінювати її функціональність та розширювати її можливості; низька ціна або є можливість безкоштовно використовувати базову версію HRM-системи. Є також платні пакети з додатковими функціями, але вони доступні за помірними цінами; має дуже зрозумілий інтерфейс, що дозволяє користувачам легко орієнтуватися та використовувати функції системи; має багато функцій, включаючи управління персоналом, розрахунок зарплати, керування відпустками, тренінгами, проектами та ін.; має велику спільноту користувачів та розробників, яка надає підтримку та допомогу вирішенню проблем та розвитку системи; може легко інтегруватися з іншими додатками та системами, такими як ERP, CRM та ін.

Серед недоліків цієї HRMS відзначимо те, що «OrangeHRM» з відкритим кодом може бути складною для налаштування та підтримки; не всі функції безкоштовні, хоча базова версія є безкоштовною, проте деякі з її додаткових функцій доступні лише у платних версіях; обмежені можливості адаптації; не має багатьох функцій, які можуть бути доступні в деяких конкуруючих HRM-системах; не має надійної підтримки хмарних технологій, що може бути проблемою для підприємств, які працюють з розподіленими командами.

«CakeHR» є сучасним і адаптивним рішенням для управління HR із великою кількістю корисних функцій: складання миттєвих інтерактивних HR-звітів; інтеграція з G Suite і Slack; можливість створення бази даних співробітників, Onboarding та Offboarding; опитування, збирання відгуків; управління витратами в компанії. Кожен із цих модулів необхідно купувати окремо [17].

Переваги «CakeHR»: база співробітників легко завантажується до програми; адаптація нових співробітників під контролем; візуалізація та обчислення Бредфордського фактора – графіка зростання співробітника; колектив компонується по командам; складання миттєвих інтерактивних HR-звітів; модуль планування змін; інтеграція з додатками, якими вже користується компанія; доступ для співробітників.

Серед недоліків цієї HRMS відзначимо: ціна може бути занадто високою для малих компаній; обмежені можливості для великих компаній або компаній з особливими потребами; менш функціональна порівняно з іншими HRM-системами, наприклад, відсутність функції відстеження відпусток з оплачуванням, обмежені можливості звітності та налаштування; слабка підтримка користувачів та обмежена інтеграція з іншими системами.

«Workable» – онлайн-система для управління процесами рекрутингу. Ця HRMS комбінує систему відстеження кандидатів (ATS – Applicant Tracking System) і рекрутингову платформу з потужним пошуком, адаптованим під пошук релевантних резюме в Інтернет і на сайтах пошуку роботи [18].

До переваг «Workable» належать управління наймом і кандидатами; публікація на сайти роботи в один клік; брендинг інтерфейсу під стиль вашої компанії; пошук кандидатів засобами соцмереж; конструктор анкет і вакансій; колаборація під час створення резюме; дуже швидкий парсинг резюме; шаблони листів, mass-mailing, база email-адрес кандидатів; розклад завдань для HR-відділу; зручний імпорт

наявних баз даних; служба підтримки по телефону та e-mail, персональний менеджер; add-on для Google Chrome для швидкого пошуку кандидатів.

Серед недоліків цієї HRMS відзначимо: високу ціну, особливо для малих підприємств з обмеженим бюджетом; обмежені можливості адаптації; може бути менш інтуїтивно зрозумілим та складним у використанні порівняно з іншими HRM-системами; обмежені функції звітності та підтримки користувачів.

«VambooHR» – програмне забезпечення для HR-менеджерів в малому і середньому бізнесі, що містить великий набір послуг з управління персоналом і рекрутингу та може бути доповнена інструментарієм з обліку заробітної плати [19].

Переваги «VambooHR»: автоматизація пошуку даних про релевантних кандидатів та її відстеження; управління великою кількістю даних про співробітників і здобувачів; розмежування прав доступу для різних типів користувачів; детальна аналітика, інтеграція з багатьма інструментами, гнучке налаштування елементів інтерфейсу; управління навчанням співробітників; вбудований календар та детальний FAQ.

Серед недоліків цієї HRMS відзначимо: обмежені можливості звітності; відсутність деяких важливих функцій, зокрема, автоматичного схвалення відпусток; обмежені можливості інтеграції; не має можливості інтеграції з деякими соціальними мережами.

«SAP SuccessFactors» – це хмарна система, яка надає інструменти для управління кадрами, заробітною платою, навчанням та розвитком, а також для оцінювання та аналізу продуктивності. Основні переваги системи включають можливість налаштування функціоналу під потреби компанії, а також широкий вибір засобів аналізу даних про персонал [20]. У цілому, «SAP SuccessFactors» – це потужний інструментарій для управління людськими ресурсами, що може допомогти підприємствам підвищити ефективність та оптимізувати процеси. Проте, перед впровадженням цієї системи, необхідно ретельно проаналізувати її переваги та недоліки та оцінити, чи вона підходить для конкретних потреб підприємства.

Отже, до переваг цієї системи належать: інтеграція з іншими системами, зокрема, такими, як ERP, CRM і т. п., що дозволяє автоматизувати багато процесів та зменшити ручну роботу; гнучкість; має потужні аналітичні засоби, що дозволяють отримувати дані про працівників та дізнаватися, які процеси можуть бути оптимізовані та покращені; забезпечує високий рівень безпеки даних, що є особливо важливим для підприємств, які працюють із конфіденційною інформацією.

Недоліками такої системи є: висока ціна, що може бути недосяжною для деяких підприємств; складність використання; обмежена можливість налаштування; надмірний обсяг функцій, що може призвести до складнощів в роботі та зайнятості персоналу на налаштування та управління системою; залежність від стабільного та швидкого Інтернет-з'єднання.

«Workday HCM» – це хмарна система, яка надає інструменти для управління кадрами, заробітною платою, бенефітами та заохоченнями, навчанням та розвитком, а також для аналізу даних про персонал [21]. Ця HRMS є потужною та гнучкою системою з великою кількістю переваг, але вона також має деякі недоліки, які потрібно враховувати під час вибору HR-системи для підприємства.

До переваг системи належать: зручний та інтуїтивно зрозумілий інтерфейс; забезпечує єдину базу даних для всіх модулів, що дозволяє уникнути дублювання даних та забезпечує точність та консистентність даних; гнучкість та можливості налаштування конфігурації, що дозволяє підприємствам адаптувати систему до своїх потреб та бізнес-процесів; має потужні можливості аналітики та звітності, що дозволяє підприємствам приймати обґрунтовані рішення; має мобільний додаток.

Недоліками цієї HRMS є такі: висока ціна; складність налаштування; обмежена можливість інтеграції з іншими системами; обмежена можливість налаштування звітності.

«DeloPro» – система призначена переважно для використання на малих підприємствах. Дозволяє вести облік базової господарської діяльності, а саме, закупівель та продажів, а також розрахунок бухгалтерських та фінансових показників; має різні індикатори та метрики: карти показників, дашборди та ін. [22].

Переваги: використовується тривірвна архітектура клієнт-сервер, що забезпечує високий рівень захисту даних; налаштування доступу та моніторинг дій користувачів для запобігання коригування даних; оцінювання вагових складових товару в поточному періоді й у динаміці.

Недоліки: відсутні можливості сортування даних та їх імпорту з використанням буфера (clipboard).

«Вчасно» – це універсальна CRM-система, що дозволяє зберігати інформацію про клієнтів, управляти продажами та маркетингом, а також контролювати процеси внутрішнього управління [23]. Вона допомагає збільшити продажі, знизити витрати та підвищити ефективність комунікації між різними відділами компанії.

Однією з головних переваг системи є її простота використання: навіть користувачі з мінімальним досвідом використання CRM-систем зможуть легко опанувати її інтерфейс та функціонал. Крім того, вона має високу ступінь настроювання та адаптації до потреб конкретної компанії, що дозволяє максимально ефективно використовувати її можливості.

Серед функціоналу системи «Вчасно» можна виділити можливість зберігати повну інформацію про клієнтів, їх історію замовлень, взаємодії та контактну інформацію; система дозволяє налаштовувати різні види звітів та аналітики, що дозволяє керівникам компанії контролювати ефективність роботи різних відділів та знаходити шляхи для їх покращення.

Система «Вчасно» – це потужний інструмент для управління бізнесом, який дозволяє компаніям бути більш конкурентоспроможними та успішними на ринку. Завдяки своїм функціональним можливостям та легкій застосовуваності, система допомагає компаніям збільшувати продуктивність та ефективність своєї діяльності, підвищувати задоволеність клієнтів та забезпечувати стабільний ріст бізнесу (рис. 1).

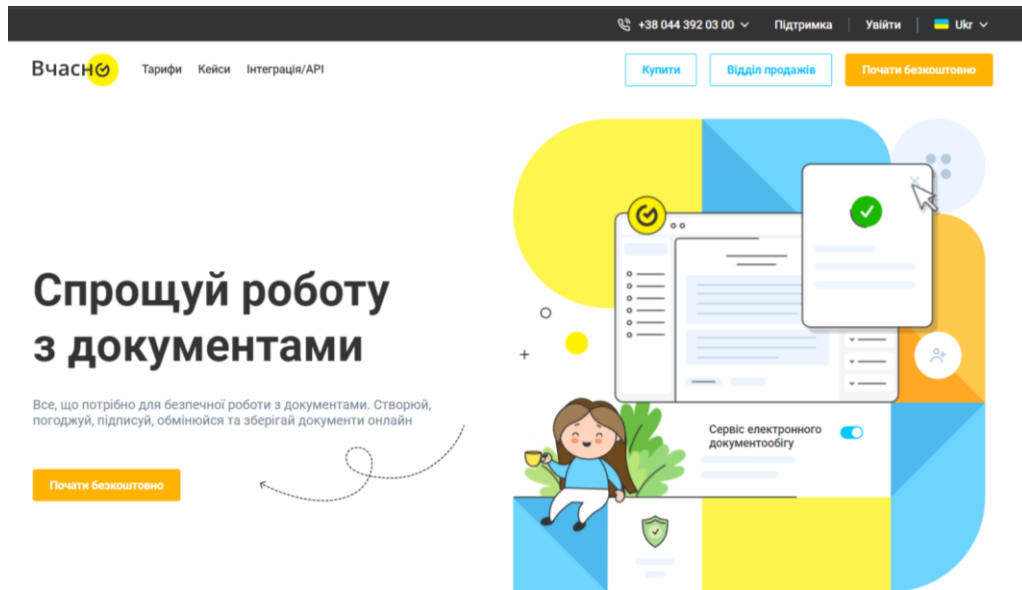


Рис. 1. Інтерфейс HRM-системи «Вчасно»

Незважаючи на те, що система «Вчасно» має багато переваг, вона характеризується і недоліками, які потрібно враховувати під час вибору HRM-системи для бізнесу. Одним із головних серед них є обмежена можливість інтеграції з іншими програмами та сервісами, зокрема, вона може працювати не дуже ефективно з електронною поштою та календарем, що ускладнює процес планування та координації роботи різних відділів компанії. Також, система має обмежену можливість налаштування звітів та аналітики, що може бути недостатньо для деяких бізнес-потреб. Вона не має деяких просунутих функцій, таких як відстеження лояльності клієнтів або інтеграція з соціальними мережами. Крім того, система «Вчасно» для великих компаній потребує більшої продуктивності та масштабованості.

Однак, не зважаючи на ці недоліки, система «Вчасно» залишається популярною та ефективною CRM-системою серед бізнес-користувачів.

«HugeProfit» – HRMS, призначена для автоматизації основних фінансових процесів. Дозволяє розраховувати базові бухгалтерські показники, відслідковувати відправлення товару, моніторинг залишку на складі, вести ефективно діяльність. Інтегрується з різними торговими майданчиками, а саме «Розетка», «Prom». Дає змогу відслідкувати найкращі канали продажів [24].

Переваги: оцінювання товарно-грошових показників у певний період часу; додавання до мережі різних фіскальних та додаткових пристроїв.

Серед недоліків відзначимо: значні витрати на навчання персоналу; перевантаженість системи у зв'язку з великою кількістю задіяних користувачів.

«ISpro» – HRMS вітчизняного розробника «Інтелект-Сервіс» для автоматизації управління підприємством та бюджетними установами [25], є аналогом «SAP». Містить великий спектр різних інструментів та шаблонів. Має такі функції, як налаштування логістичних процесів, аналіз залишків ресурсів на складах та ін.

До переваг системи належать: великий спектр послуг щодо логістики, управління виробництвом, бухгалтерського обліку та ін.; використання методики шифрування даних системою ASCII-кодів.

Недоліками є те, що не запропоновано блоку допомоги для роботи з модулем та висока ціна річної підписки.

«Scala HR» – є продуктивною HRMS [26], що є повноцінною системою управління людськими ресурсами.

Переваги цієї системи є такими: охоплює багато функцій, таких як кадровий облік, відпустки, оплата праці, навчання та розвиток, оцінка працівників та багато іншого; має гнучку конфігурацію, що дозволяє користувачам налаштовувати систему відповідно до своїх потреб та бізнес-процесів; модульність «Scala HR» дозволяє використовувати тільки ті функції, які потрібні компанії; має гарний інтерфейс користувача, що дозволяє легко орієнтуватися в системі та швидко здійснювати потрібні дії.

Недоліками є такі: «Scala HR» може бути складною для вивчення та налаштування для некваліфікованого персоналу, що може затримувати впровадження системи; може бути дорожчою, порівняно з іншими системами управління людськими ресурсами на ринку.

«Ахарта HR Management» – повномасштабна система [27], до переваг є таке: «Ахарта HR Management» є частиною інтегрованої системи управління бізнес-процесами Microsoft Dynamics AX, що дозволяє користувачам ефективно керувати фінансами, ланцюгом постачань та іншими аспектами бізнесу; має досить широкий функціонал, що охоплює кадровий облік, оплату праці, відпустки, навчання та розвиток, оцінювання працівників та ін.; має гнучку конфігурацію, що дозволяє користувачам налаштовувати систему відповідно до своїх потреб та бізнес-процесів.

Недоліки: може бути дорожчою, порівняно з іншими системами управління людськими ресурсами на ринку; для використання системи необхідно мати певні технічні знання та навички, що може затримувати впровадження системи для деяких компаній.

«IRenaissance Human Resources / Payroll» – потужна HRM-система, що має такі переваги [28]: є повноцінною системою управління людськими ресурсами та зарплатою, яка охоплює багато функцій, таких як кадровий облік, відпустки, оплата праці, звіти та ін.; має простий та зрозумілий інтерфейс користувача, що дозволяє легко орієнтуватися в системі та швидко здійснювати потрібні дії; є достатньо доступною та може бути вигідною для компаній з невеликою кількістю працівників.

Недоліками є такі: може бути менш гнучкою, порівняно з іншими системами управління людськими ресурсами на ринку; має обмежені можливості для налаштування та інтеграції з іншими системами бізнес-процесів.

Розглянемо вітчизняну систему управління персоналом «Hurma System» (рис. 1) [29].

«HURMA» – міжнародна компанія, яка спеціалізується на розробленні системи для автоматизації процесів HR, рекрутингу та управління цілями компанії. Система дозволяє заощадити до 43% часу на рутинних процесах і 18% бюджету на рекрутингу. Компанія представлена в країнах східної Європи та СНД. Офіс знаходиться у м. Харків (рис. 2).

До основних можливостей цієї системи належать наявність [29]: HR-дашборду, онбордингу та адаптації; бази співробітників; журналу подій та нагадування; опитування та Performance review; календаря компанії; відстеження співробітників; чат-боту; HR-аналітики; сценаріїв: автоматизації онбордингу та офбордингу; автоматизації процесів: відсутності працівників, переробки ними, їх відряджень та інші події; обліку переробок, робочого часу, розрахунків зарплат за допомогою Payroll.

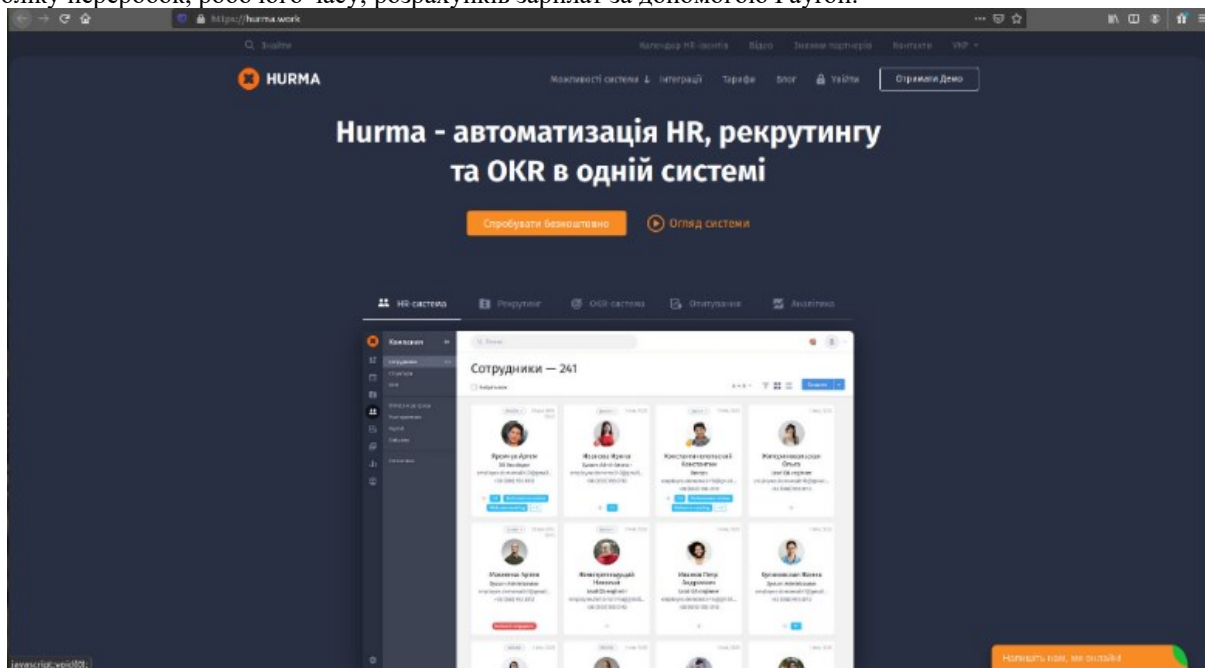


Рис. 2. Інтерфейс «Hurma System»

Розглянемо переваги та недоліки цієї системи.

До переваг належать: рекрутингові інструменти: база кандидатів і вакансій для рекрутера, інтеграція з локальними job-порталами і LinkedIn; автоматизація Welcome interview, Adaptation, Probation, 1:1, Exit interview; зручне дерево компанії; статистика по HR і рекрутингу; Absence і Performance management; календар подій, який синхронізується з Google-календарем і відправляє повідомлення про заходи в компанії; OKR; особистий профіль співробітника компанії з можливістю відправляти запити на відпустку, лікарняний, 1:1 і т. п.

Серед недоліків системи слід відзначити: недоступні графіки по філіях; Payroll знаходиться на стадії розроблення.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку

Згідно з поглядами провідних дослідників в галузі управління персоналом, HRM-системи повинні бути адаптивними, спрямованими на досягнення стратегічних цілей, розвиток працівників, довіру та відповідальність, ефективними, стандартизованими та раціональними, інтегрованими до загальної стратегії.

Аналіз розглянутих у статті HRM-систем дозволив сформулювати низку загальних їх переваг:

- збільшення продуктивності: забезпечують автоматизацію багатьох процесів, що раніше виконувалися вручну, що дозволяє підвищити продуктивність працівників та знизити кількість помилок;
- ефективне управління даними: зберігають всі дані про працівників в одному місці, що дозволяє швидко знаходити необхідну інформацію та забезпечує більш ефективне управління даними;
- зменшення адміністративного навантаження: дозволяють скоротити кількість ручної роботи, пов'язаної з управлінням персоналом, що звільняє час для виконання інших важливих завдань;
- покращення комунікації: дозволяють працівникам та менеджерам спілкуватися та обмінюватися інформацією швидко та ефективно, що покращує комунікацію в компанії.

Вивчення сучасних HRM-систем уможливило виділення їх недоліків, а саме:

- висока вартість: впровадження систем може бути досить дорогим процесом, особливо для невеликих компаній, що може стати бар'єром для їх використання;
- надмірна залежність від технологій: ІСУП потребують стабільної роботи технічного обладнання та програмного забезпечення, що може стати проблемою в разі збоїв або проблем зі з'єднанням;
- проблеми з конфіденційністю: вони містять велику кількість конфіденційної інформації про працівників.

Отже, для того, щоб успішно впровадити інформаційну систему управління персоналом, слід зважати на всі переваги та недоліки. Також важливо пам'ятати про потребу відповідного навчання та підтримки користувачів, щоб забезпечити оптимальне використання системи. Врешті решт, успіх управління персоналом залежить від комплексного підходу до використання інформаційних технологій та вміння балансувати між перевагами та недоліками.

Література

1. Armstrongand M., Taylor S. Human resource management practice: *Library of Congress Cataloging*. 2014. № 13. p. 440
2. McGregor D. Theory X and Theory Y. 1950.
3. Mescon M., Albert M., Khedouri F. Management: *Harper & Row*. 1988. № 3. p. 777
4. Fayol H. General and industrial management. *New York, Pitman. New York*. 1949. p. 83
5. Ulrich D., Younger J., Brockbank W., Ulrich M. HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources: *McGraw Hill; 1st edition*. 2012. p. 336
6. Cappelli P. HBR's 10 Must Reads on Performance Management: *Harvard Business Review Press*. 2023. p.192
7. Bordeaux J. Identifying Critical IT Products and Services: *RAND Corporation*. 2022. p. 52.
8. Колот А. М. Інноваційна праця та її інтелектуалізація як стратегічні вектори становлення нової економіки. *Економіка і організація управління*. 2018. № 1. С. 9-20. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/5732>
9. Писаревська Г. І., Аграмакова Н. В., Семенченко А. В. HR-брендинг як складова бізнес стратегії підприємства. *Вісник ХДУ Серія Економічні науки*. 2019. № 33. С. 176-180. URL: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2019-33-34>
10. Чупріна М. О., Жалдак Г. П. Особливості HR-менеджменту в умовах діджиталізації бізнесу. *Сучасні підходи до управління підприємством*. 2020. № 5. С. 107-119. URL: <http://spu.fmm.kpi.ua/article/view/204745>
11. Грищенко Д. Г., Йосифчук Я. М. Формування HR-бренду компанії та його оцінювання. *Економіка та суспільство*. 2021. №6. С. 26-31. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-31>
12. Ринкевич Н. С. Організаційна культура підприємств: виклики, загрози та тенденції. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. №3. С. 123-136. URL: [http://www.evd-journal.org/download/2019/3\(57\)/15-Rynkevych.pdf](http://www.evd-journal.org/download/2019/3(57)/15-Rynkevych.pdf)
13. Чайкіна, А.О., Івасенко, Н.О. Особливості впровадження HR-менеджменту в діяльність банківської установи. *Національний університет "Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка"* 2021. №4. С. 53-59. URL: <http://reposit.nupp.edu.ua/handle/PoltNTU/11212>
14. Азарова А. О., Ткачук А., Лозан Б. О. Інформаційні засоби підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2018. № 18. С. 6.
15. Zoho People. Сайт ресурсу компанії Zoho People. URL: <https://www.zoho.com/people/>
16. Orange HRM. Сайт ресурсу компанії Orange HRM. URL: <https://www.orangehrm.com/>

17. CakeHR. Сайт ресурсу компанії CakeHR. URL: <https://blog.sage.hr/hr-management-software-cakehr-a-layer-cake-of-human-resource-services-analytics/>
18. Workable. Сайт ресурсу компанії Workable. URL: <https://www.workable.com>
19. BambooHR. Сайт ресурсу компанії BambooHR. URL: <https://www.bamboohr.com/>
20. SAP SuccessFactors. Сайт ресурсу компанії SAP SuccessFactors. URL: <https://www.successfactors.com/>
21. Workday HCM. Сайт ресурсу компанії Workday HCM. URL: <https://www.workday.com/>
22. DeloPro. Сайт ресурсу компанії DeloPro. URL: <https://www.delopro.com.ua/>
23. Вчасно. Сайт ресурсу компанії Вчасно. URL: <https://vchasno.ua/>
24. HugeProfit Сайт ресурсу компанії HugeProfit. URL: <https://h-profit.com/>
25. ISpro. Сайт ресурсу компанії ISpro. URL: <https://ispro.ua/>
26. SCALA HR. Сайт ресурсу компанії SCALA HR. URL: <https://www.scala.hr/>
27. Ахapta HR Management. Сайт ресурсу компанії Microsoft Dynamics AX. URL: [https://dynamics.microsoft.com/ru-ru/ax/#sort=relevancy&f:@version=\[Microsoft%20Dynamics%20AX\]](https://dynamics.microsoft.com/ru-ru/ax/#sort=relevancy&f:@version=[Microsoft%20Dynamics%20AX])
28. iRenaissance Human Resources / Payroll. Сайт ресурсу компанії iRenaissance Human Resources / Payroll. URL: <https://renaissancehr.co/>
29. HURMA. Сайт ресурсу компанії HURMA. URL: <https://hurma.ua/>

References

1. Armstrong M., Taylor S. Human resource management practice: Library of Congress Cataloging. 2014. № 13. p. 440
2. McGregor D. Theory X and Theory Y. 1950.
3. Mescon M., Albert M., Khedouri F. Management: Harper & Row. 1988. № 3. p. 777
4. Fayol H. General and industrial management. New York, Pitman. New York. 1949. p. 83
5. Ulrich D., Younger J., Brockbank W., Ulrich M. HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources: McGraw Hill; 1st edition. 2012. p. 336
6. Cappelli P. HBRs 10 Must Reads on Performance Management: Harvard Business Review Press. 2023. r.192
7. Bordeaux J. Identifying Critical IT Products and Services: RAND Corporation. 2022. p. 52.
8. Kolot A. M. Innovatsiina pratsia ta yii intelektualizatsiia yak stratehichni vektory stanovlennia novoi ekonomiky. Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia. 2018. № 1. S. 9-20. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/5732>
9. Pysarevska H. I., Ahramakova N. V., Semenchenko A. V. HR-brendynh yak skladova biznes stratehii pidpriemstva. Visnyk KhDU Serii Ekonomichni nauky. 2019. № 33. S. 176-180. URL: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2019-33-34>
10. Chuprina M. O., Zhaldak H. P. Osoblyvosti HR-menedzhmentu v umovakh didzhytalizatsii biznesu. Suchasni pidkhody do upravlinnia pidpriemstvom. 2020. № 5. S. 107-119. URL: <http://spu.fmm.kpi.ua/article/view/204745>
11. Hryshchenko D. H., Yosyfchuk Ya. M. Formuvannia HR-brendu kompanii ta yoho otsiniuvannia. Ekonomika ta suspilstvo. 2021. № 6. S. 26-31. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-31>
12. Rynkevych N. S. Orhanizatsiina kultura pidpriemstv: vyklyky, zahrozy ta tendentsii. Ekonomichni visnyk Donbasu. 2019. № 3. S. 123-136. URL: [http://www.evd-journal.org/download/2019/3\(57\)/15-Rynkevych.pdf](http://www.evd-journal.org/download/2019/3(57)/15-Rynkevych.pdf)
13. Chaikina, A.O., Ivasenko, N.O. Osoblyvosti vprovadzhennia HR-menedzhmentu v diialnist bankivskoi ustanovy. Natsionalnyi universytet "Poltavska politehnika imeni Yurii Kondratiuka" 2021. № 4. S. 53-59. URL: <http://reposit.nupp.edu.ua/handle/PoltNTU/11212>
14. Azarova A. O., Tkachuk A., Lozan B. O. Informatsiini zasoby pidvyshchennia efektyvnosti upravlinnia personalom na vitchyznianskykh pidpriemstvakh. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. 2018. № 18. S. 6.
15. Zoho People. Sait resursu kompanii Zoho People. URL: <https://www.zoho.com/people/>
16. Orange HRM. Sait resursu kompanii Orange HRM. URL: <https://www.orangehrm.com/>
17. CakeHR. Sait resursu kompanii CakeHR. URL: <https://blog.sage.hr/hr-management-software-cakehr-a-layer-cake-of-human-resource-services-analytics/>
18. Workable. Sait resursu kompanii Workable. URL: <https://www.workable.com>
19. BambooHR. Sait resursu kompanii BambooHR. URL: <https://www.bamboohr.com/>
20. SAP SuccessFactors. Sait resursu kompanii SAP SuccessFactors. URL: <https://www.successfactors.com/>
21. Workday HCM. Sait resursu kompanii Workday HCM. URL: <https://www.workday.com/>
22. DeloPro. Sait resursu kompanii DeloPro. URL: <https://www.delopro.com.ua/>
23. Vchasno. Sait resursu kompanii Vchasno. URL: <https://vchasno.ua/>
24. HugeProfit Sait resursu kompanii HugeProfit. URL: <https://h-profit.com/>
25. ISpro. Sait resursu kompanii ISpro. URL: <https://ispro.ua/>
26. SCALA HR. Sait resursu kompanii SCALA HR. URL: <https://www.scala.hr/>
27. Ахapta HR Management. Sait resursu kompanii Microsoft Dynamics AX. URL: [https://dynamics.microsoft.com/ru-ru/ax/#sort=relevancy&f:@version=\[Microsoft%20Dynamics%20AX\]](https://dynamics.microsoft.com/ru-ru/ax/#sort=relevancy&f:@version=[Microsoft%20Dynamics%20AX])
28. iRenaissance Human Resources / Payroll. Sait resursu kompanii iRenaissance Human Resources / Payroll. URL: <https://renaissancehr.co/>
29. HURMA. Sait resursu kompanii HURMA. URL: <https://hurma.ua/>

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-316-2-14>

УДК 658.7

Ірина ШВАРЦ

Вінницький національний технічний університет
<https://orcid.org/0000-0003-4344-5213>
e-mail: s.irinach502@gmail.com

Оксана БЕЗСМЕРТНА

Вінницький національний технічний університет
<https://orcid.org/0000-0003-1873-6553>

Алла КРАЄВСЬКА

Вінницький національний технічний університет
<https://orcid.org/0000-0003-2812-6986>
e-mail: kraevskaas@ukr.net

Анастасія ПЕЛЕШОК

Вінницький національний технічний університет
e-mail: naspeleshok@gmail.com

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КВІТКОВОГО РИНКУ УКРАЇНИ НА ОСНОВІ СУЧАСНОГО ЛОГІСТИЧНОГО ПІДХОДУ

У статті розглянуто сучасний стан ринку квіткової продукції та досліджено чинники, що впливають на формування ринку в Україні, визначено основні тенденції та перспективи розвитку квіткового бізнесу у період повномасштабної війни. При здійсненні дослідження було використано аналітичні та статистичні методи обробки даних. Здійснено аналіз стану ринку та охарактеризовано діяльність основного виробника квіткової продукції в Україні. Проведено дослідження умов здійснення логістичних перевезень квіткової продукції, визначено тенденцію імпорту та експорту квітів в Україні. Представлено інформацію про учасників вітчизняної квіткової галузі та визначено проблеми, пов'язані з розвитком української квіткової індустрії та збуту готової продукції. Визначено основні негативні фактори, що впливають на розвиток ринку квіткової продукції в Україні. Обґрунтовано необхідність використання сучасних логістичних концепцій з метою оптимізації комплексу логістичних функцій підприємств квіткової галузі.

Ключові слова: квіти, ринок квітництва, логістичні концепції, торгівля, ланцюги постачання, імпорт, експорт, продажі.

Iryna SHVARTS, Oksana BEZSMERTNA,
Alla KRAIEVSKA, Anastasia PELESHOK

Vinnitsia National Technical University

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE FLOWER MARKET OF UKRAINE BASED ON THE MODERN LOGISTICS APPROACH

In the pre-war period, the Ukrainian flower industry was very dynamic and developed rapidly. The assortment of goods in retail trade, production technologies, markets and consumer demands were constantly changing, which forced participants to constantly improve. In global markets, new exporters from developing countries are expanding their market share by displacing existing producers. Competition among industry players contributes to the constant improvement of product quality, the introduction of innovations in production and logistics. Supply chain management, which involves the creation of optimal mechanisms of interaction between enterprises of the flower industry, has a great impact on the development of the flower industry as a whole, but at the moment it is not effective enough. In addition, modern enterprises of the flower business of Ukraine suffered significant material, technical and financial losses in connection with the Russian aggression, which requires them to find ways to optimize logistics activities.

The article examines the current state of the flower market and examines the factors affecting the formation of the market in Ukraine, identifies the main trends and prospects for the development of the flower business during the full-scale war. Analytical and statistical methods of data processing were used during the research. An analysis of the state of the market was carried out and the activity of the main producer of flower products in Ukraine was characterized. A study of the conditions of logistical transportation of flower products was carried out, the trend of import and export of flowers in Ukraine was studied. Information about participants in the domestic flower industry is presented and problems related to the development of the Ukrainian flower industry and the sale of finished products are identified. The main negative factors affecting the development of the flower market in Ukraine have been determined. The need to use modern logistics concepts in order to optimize the complex of logistics functions of enterprises in the flower industry is substantiated.

Keywords: flowers, floriculture market, logistics concepts, trade, supply chains, import, export, sales.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

У довоєнний період українська квіткова індустрія була дуже динамічною і швидко розвивалась. Асортимент товарів у роздрібній торгівлі, технології виробництва, ринки та вимоги споживачів постійно змінювалися, що змушувало учасників постійно удосконалюватися. На глобальних ринках нові експортери з країн, що розвиваються, розширюють свою частку ринку шляхом витіснення існуючих виробників.