



DOI: <https://doi.org/10.32782/3041-1319/2023-1-2>

Х. С. Матківська

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, м. Львів, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-6044-2387> – Х. С. Матківська

 matkivskahrystyna@gmail.com

ЦИФРОВІЗАЦІЯ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ В ПІДРОЗДІЛАХ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Розвиток технологій та інформаційних систем створює нові можливості для управління та вдосконалення процесів державних органів. Специфіка роботи державного управління потребує ефективного управління персоналом у масштабі країни чи міста, що змушує впроваджувати ефективні технологічні рішення. У статті представлено особливості визначення HR-методів в системах управління персоналом цивільного захисту. Розглянуто алгоритм впровадження цих методів для HR-напрямків та кадрових інновацій, цілі та плани дій для управління людськими ресурсами, спостереження щодо поінформованості працівників та зворотнього зв'язку від них. Висвітлюючи проблеми цифровізації в HR-менеджменті та знаходячи шляхи їх усунення ми розглянули нові можливості для здійснення змін в управлінні персоналом державних структур та ефективність управління людськими ресурсами від впровадження інформаційних систем. Запропоновано та розглянуто основні сфери інформаційної системи управління людськими ресурсами цивільного захисту, які можна автоматизувати. Представлено аналіз останніх досліджень та публікацій, що досліджується такими вченими, як, Бушуєв С., Бушуєв Д., Засуха І., Войтущенко А. Також розглянуто трансформацію діджиталізації управління персоналом, яка призведе до різних тенденцій у сфері управління людськими ресурсами у сфері цивільного захисту. У статті більш детально вивчено та розширено напрямки розвитку передових інформаційних технологій системи управління персоналом державних структур, розглянуто проблему цифровізації операційних процесів системи HR-менеджменту, що полягає у відсутності доступних автоматизованих програм управління персоналом для працівників державних структур, наприклад, брак ресурсів, скорочення персоналу, управління даними, управління змінами. У роботі розглянуто кожен з них докладніше.

Ключові слова: управління персоналом, кадрові процеси, інформаційні системи, діджиталізація, цифровізація, людські ресурси.

H. S. Matkivska

Lviv State University of Life Safety, Lviv, Ukraine

THE DIGITALIZATION OF HR MANAGEMENT IN CIVIL DEFENSE UNITS

The development of technologies and information systems creates new opportunities for managing and improving the processes of public authorities. The specifics of public administration requires effective personnel management on a country or city scale, which makes it necessary to implement effective technological solutions. The article presents the peculiarities of defining HR-methods in civil defense personnel management systems. The algorithm for implementing these methods for HR areas and HR innovations, goals and action plans for human resource management, monitoring of employee awareness and feedback from them are considered. The article highlights the problems of digitalization in HR management, and in eliminating these problems, new opportunities for implementing changes in the personnel management of government agencies are considered. The efficiency of human resource management in the implementation of information systems is considered. The main areas of the information system for managing human resources of civil protection that can be transferred to technologies for digitalization are proposed and considered. An analysis of recent research and publications is presented, which is studied by many scientists, in particular, Bushuyev S., Bushuyev D., Zasukha I., Voitushchenko A. The transformation of digitalization of human resources management, which will lead to various trends in the field of human resources management in the field of civil protection, is also considered. The article presents a more detailed study and expansion of the directions of development of advanced information technologies of the information system of personnel management of state structures, considers the problems of digitalization of operational processes of the HR management system, which is the lack of available automated personnel management programs for employees of state structures, for example, lack of resources, staff reduction, data management, change management, the paper considers each of them in more detail.

Постановка проблеми. Впровадження систем інформаційних технологій стало необхідністю в умовах швидкоплинного часу. Розвиток та трансформація технологій призводить до виникнення ряду тенденцій у сфері управління людськими ресурсами цивільного захисту. Основною тенденцією є визначення нових методів та моделей управління персоналом, застосування яких потребує запровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами. Систематизація HR-процесів дасть змогу більш ефективно керувати процесами продуктивності праці та людського потенціалу, також створить цифрове середовище для персоналу. Державним структурам сьогодні необхідно приймати рішення щодо адекватного оснащення сучасним обладнанням та програмами, які дадуть їм можливість швидко реагувати на зміни передових технологій. Цифрові ресурси дають можливість персоналу ефективніше управляти процесом автоматизації та зменшують обсяг робіт рутинних механізмів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемами автоматизації та цифровізації займаються такі вчені, як, Бушуєв С., Бушуєв Д., Засуха І., Войтущенко А. Дослідження інформаційної системи управління персоналом державних структур потребує детальнішого вивчення та розширення напрямків розвитку передових інформаційних технологій. Войтущенко А. [1] визначає ознаки креативного продукту та його характеристики. Значну увагу приділено аналізу існуючих моделей оцінки рівня розвитку співробітників, включаючи мотивацію та розвиток творчого потенціалу співробітників. Він показує, як розвиток співробітників впливає на ефективну роботу організації, переваги та недоліки використання моделі Р-СММ. Засуха І. [2] розглядає проблему створення ефективної концептуальної моделі, сформованої цифровими слідами проєктів і планів розвитку в цифрових умовах. Життєві цикли проєктів, знань і методів управління значно скорочуються, а процес цифровізації створює потребу створювати їхні цифрові сліди та тіні. Технічна складність проєктів розробки зростає завдяки інноваціям. Ці тенденції створюють серйозні проблеми для розвитку систем управління проєктами та програмами в цифровому суспільстві. В якості базової моделі та методу формування цифрового сліду проєкту запропоновано програмування геномної детекції. Запропонований цифровий відбиток проєкту формує концептуальну модель, що дає змогу завершити зовнішнє та внутрішнє середовище проєкту в рамках певних заходів. Наведено формальну модель методу формування цифрового сліду проєкту на основі системи знань P2M. Бушуєв С. [4] у своїх

публікаціях досліджує функції, ролі та компетенції проєктних команд у застосуванні ІКТ у сфері громадської діяльності. Рекомендує створити додаткову проєктну команду на основі типових моделей поведінки, створених її членами. Проводить дослідження профілів кандидатів у команди, які використовують сучасні інформаційно-комунікаційні технології в державному управлінні, з метою визначення сильних і слабких сторін компетенцій майбутніх проєктних менеджерів шляхом тестування. Досліджує ефективність двох видів командного навчання: взаємодоповнюючого, структурованого за системними принципами, та керованого, формуючого, на випадковій основі. З цією метою, використовуючи інструмент професійних управлінських навичок, розкриваються керівникам різних рівнів переваги та недоліки управлінських навичок і стилів управління. Бушуєв Д. [6] у своїх дослідженнях розглядає структуру та функцію механізмів формування проривних можливостей у програмах організаційного інноваційного розвитку. Досліджує структури компетенцій у контексті відомих управлінських підходів інноваційних проєктів та програм. Розроблено модель проривних можливостей в управлінні інноваційними проєктами, яка базується на трьох рівнях представлення: стратегічному, тактичному і оперативному, з урахуванням методу здібностей в управлінні проєктами на основі інноваційних формул успіху, що ведуть до технологічних, технічних та організаційних проривів. Це забезпечує організаційне лідерство в інноваційному розвитку.

Мета статті та виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Основна мета полягає у створенні компетентного управлінського ресурсу шляхом модернізації технологій на основі кращого та сприятливого робочого середовища в державних структурах. Висвітлення проблем цифровізації в HR-менеджменті надасть державним структурам нових можливостей для здійснення змін в управлінні персоналом. Формування теоретичних основ і практичних навичок щодо розробки автоматизації кадрових процесів забезпечить ефективне управління персоналом на державній службі.

Виклад основного матеріалу. Сучасний світ формується в нових умовах, де все більшої ваги набувають цифрові технології. Вони можуть значно підвищити рівень ефективності праці та добробуту людей, вирішити проблеми державного управління. Будь-які зміни впливають на організацію. Одним із головних рушійних технологічних змін в управлінні персоналом державних структур є цифровізація, і головною метою розвитку є виробництво та використання цифрових логічних схем і його похідних технологій, включаючи комп'ютер, смартфон та Інтернет.

На сьогодні проблема цифровізації операційних процесів системи HR-менеджменту полягає у відсутності автоматизованих програм управління персоналом для державних структур, браком ресурсів, скороченням персоналу, управління даними, управління змінами. Розглянемо кожен з них докладніше:

1. Брак ресурсів є найпоширенішим аргументом майже для кожної організації та перешкодою на шляху до численних удосконалень. Залежно від обраного програмного забезпечення для автоматизації управління персоналом інвестиції можуть бути досить дорогими.

2. Скорочення персоналу. Розумна автоматизація HR-менеджменту можливо призведе до невеликої втрати робочих місць, але може значно підвищити цифрову грамотність персоналу. Завдяки автоматизації кадрових процесів, завдання будуть кращими та ефективнішими, з достатньою кількістю часу, щоб зосередитися на стратегічній діяльності. Таким чином, замість того, щоб опрацьовувати ручну та рутинну роботу можна запустити робочий процес і автоматично здійснювати необхідні дії.

3. Управління даними. Дає можливість проводити масштабну візуалізацію та аналіз. Прогнозує сценарії розвитку на основі великих обсягів інформації і приймає більш об'єктивні управлінські рішення. Відділи кадрів щодня працюють з важливою інформацією, тому для її захисту вкрай важливо мати належну безпеку. Обраний інструмент автоматизації управління персоналом має відповідати нормам IT-безпеки.

4. Управління змінами. Впроваджуючи автоматизацію управління персоналом, державним структурам доведеться ефективно керувати перехідним періодом, щоб мінімізувати перешкоди для державного сектора та співробітників. Не тільки команди HR-менеджменту потрібно буде адаптуватися до нового способу роботи, але й співробітникам знадобиться деякий час, щоб звикнути до того факту, що тепер є портал для пошуку інформації та запитів. На рисунку розглянемо конкретні сфери управління персоналом, які можна передати технологіям для автоматизації



Рисунок 1 – Форми сфери управління персоналом

У багатьох державних структур виникли проблеми цифровізації HR-процесів. Більшою чи меншою мірою можна знайти такі структурні проблеми ринку праці. Розвиток технологій та інформаційних систем створює нові можливості для управління та вдосконалення процесів державних органів. Специфіка роботи державного управління потребує ефективного управління персоналом у

масштабі країни чи міста, що змушує впроваджувати ефективні технологічні рішення. Впровадження та розвиток цифровізації операційних процесів системи HR-менеджменту вимагатиме набору та підвищення кваліфікації персоналу для покращення використання даних для прийняття рішень. На рисунку розглянемо основні HR-методи цивільного захисту.

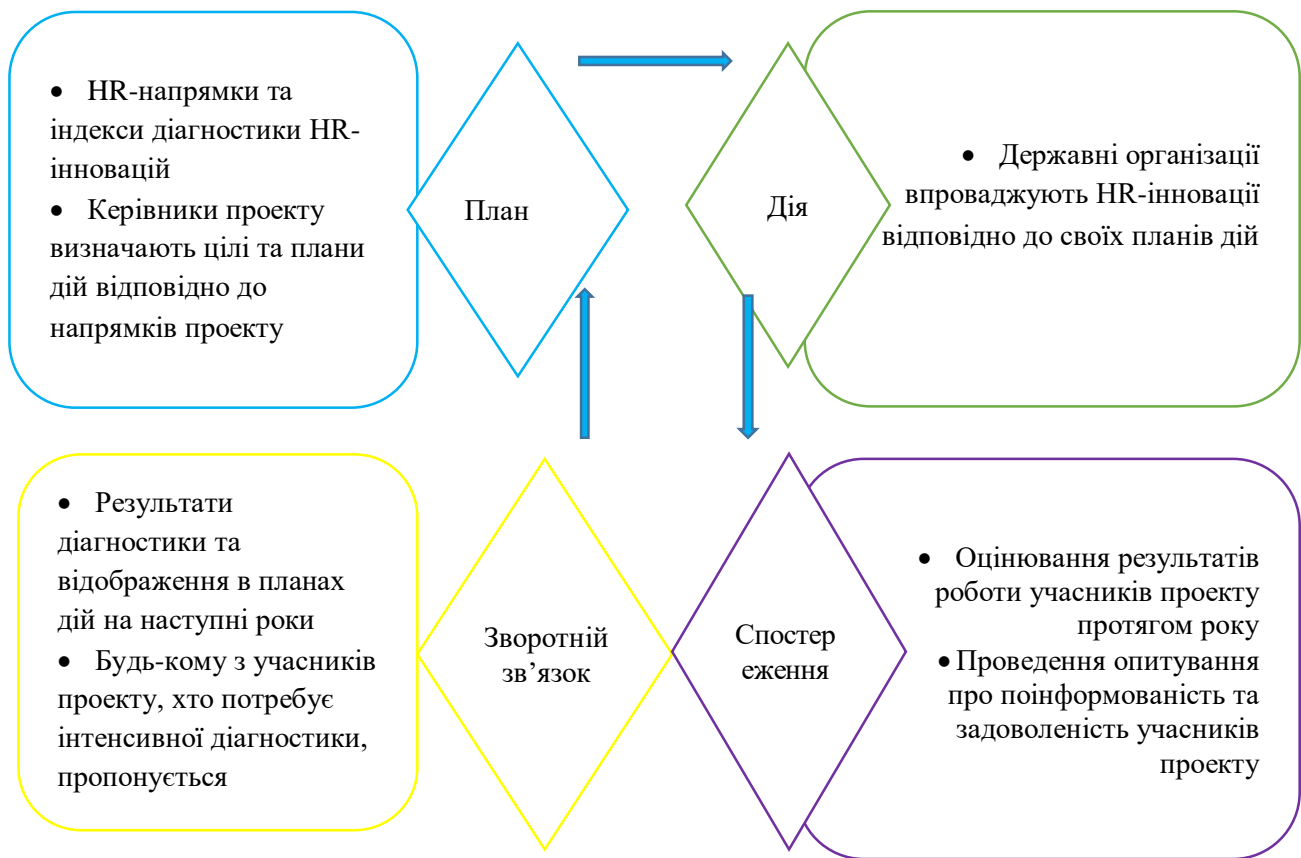


Рисунок 2 – Основні HR-методи цивільного захисту

Кількісні методи включають такі показники, як спостереження та оцінювання результатів роботи, рівень зайнятості та поінформованості підлеглого працівника безпосередньо на певній ділянці роботи. Вони доповнюються якісними методами, наприклад, досконалість у планах кадрових інновацій та відповідність планів навчання, а також методи дослідження обізнаності та задоволеності, такі як обізнаність про гнучкі варіанти роботи та задоволеність можливостями розвитку. Комунікаційні структури всередині управління персоналом часто досить чіткі і вони можуть змінюватися в міру просування та навчання працівника щодо іншого напрямку або іншої сфери роботи.

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок. Управління персоналом є важливою частиною кожної організації. Незалежно від того, чи йдеться про наймання нових співробітників, навчання чи забезпечення дотримання місцевого трудового законодавства, кадрові процеси є важливою частиною кожної організації. Автоматизація HR – це процес підвищення ефективності відділу HR, що звільняє співробітників від виснажливих ручних завдань даючи їм зосередитися на складних завданнях, таких як прийняття рішень і розробка стратегії. Автоматизуючи стандартні та повторювані кадрові дії, організації можуть скоротити витрати та час,

який вони витрачають на ручне планування та обробку кадрів. Завдяки стратегічній автоматизації HR-команди можуть зменшити роботу з документацією і зосередити увагу на більш стратегічних ролях HR-відділу. Тому в умовах діджиталізації країни для ефективного управління персоналом державних органів потрібно автоматизувати процеси управління в державних органах та покращити операційні процеси з кадрових питань, а також вчасно та ефективно здійснити моніторинг результативної діяльності державних органів з питань управління персоналом. З огляду на це, в перспективі, маю на меті дослідити сучасний стан інноваційного процесу в державних структурах, дослідити електронні сучасні платформи для зручності працівників, чи можна і як можна розглядати цифровізацію як можливість, а також уявити новий спосіб роботи, який характеризується адаптивністю, стійкістю та відкритістю до змін.

Список літератури:

1. А. Войтушенко, С. Бушуєв, Розвиток творчого потенціалу проектних менеджерів: Визначення складових та результатів досліджень, досягнення в галузі інтелектуальних систем та обчислювальної техніки. 2020. 1080 AISC. С. 283 – 292.
2. І. Засуха, С. Бушуєв, В. Бушуєва, Концентрична модель цифрового сліду проектів //

Міжнародний науковий журнал «Грааль науки» №8. – 2021. С. 193–201.

3. О. Ковальчук, Д. Кобилкін, О. Зачко, Діджиталізація процесів управління персоналом проектно-орієнтованих організацій у сфері безпеки // ІТРМ. – 2022, С. 183 – 195.

4. С. Бушуєв, Д. Бушуєв, Н. Русан, Емоційний інтелект – драйвер розвитку проривних компетенцій проекту: матеріали 12-ї Міжнародної науково-технічної конференції з комп'ютерних наук та інформаційних технологій, CSIT. – 2017, 2, стаття № 8099418. С. 1– 6.

5. С. Бушуєв, М. Дорош, Н. Шакун. Інноваційне мислення при формуванні нових методологій управління проектами. Управління розвитком складних систем. 2016. С. 49 – 57.

6. С. Бушуєв, Д. Бушуєв, В. Бушуєва, Взаємодія багатопарової моделі емоційного зараження з методом Earn Value в процесі управління проектами: матеріали Міжнародної науково-технічної конференції з комп'ютерних наук та інформаційних технологій. 2020. 2. С. 146 – 150.

7. E. De Resende Francisco, J. Kugler, S. Kahn, R. Silva, P. Wigem, Виклики управління в епоху великих даних// RAE Revista de Administracao de Empresas №6. –2019. С. 375 – 378.

References:

1. A. Voytushenko, S. Bushuyev, Development of creative potential of project managers: Determination of components and results of research,

achievements in the field of intelligent systems and computing. 2020. 1080 AISC. P. 283 – 292.

2. I. Zasukha, S. Bushuyev, V. Bushuyeva, Concentric model of the digital footprint of projects // International scientific journal "Grail of Science" №8. – 2021. С. 193 – 201.

3. О. Kovalchuk, D. Kobylkin, O. Zachko, Digitalization of personnel management processes of project-oriented organizations in the field of security // ІТРМ. – 2022, P. 183 – 195.

4. S. Bushuyev, D. Bushuyev, N. Rusan, Emotional intelligence - a driver of the development of breakthrough project competencies: materials of the 12th International Scientific and Technical Conference on Computer Science and Information Technology, CSIT. – 2017, 2, article №. 8099418. P. 1 – 6.

5. С. Bushuyev, M. Dorosh, N. Shakun, Innovative thinking in the formation of new project management methodologies. Management of the development of complex systems. 2016. №26, P. 49 – 57.

6. S. Bushuyev, D. Bushuyev, V. Bushuyeva, Interaction of the multilayer model of emotional contagion with the Earn Value method in the process of project management: materials of the international scientific and technical conference on computer science and information technology. 2020. 2. P. 146 – 150.

7. E. De Resende Francisco, J. Kugler, S. Kahn, R. Silva, P. Wigem, Management challenges in the era of big data // RAE Revista de Administracao de Empresas №6. -2019. С. 375 – 378.

© Х. С. Матківська, 2023.

Оглядова стаття.

Надійшла до редакції 05.06.2023.

Прийнято до публікації 13.06.2023.