

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-326-36>

УДК 331.108:005.334

КРАМАРЕНКО Ірина

Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
<https://orcid.org/0000-0002-0417-0918>

НАДТОЧІЙ Ірина

Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
<https://orcid.org/0000-0003-0693-8000>

ГРИШИНА Наталія

Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
<https://orcid.org/0000-0003-1768-750X>

HR-ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ЯК СКЛADOVA ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Сьогодні для більшості підприємств України існує загроза діяльності, пов'язана із веденням активних бойових дій на значній території, а також постійними кібератаками зі сторони рф. Також, для підприємств головним чинником забезпечення конкурентоспроможності є цифрова трансформація процесів діяльності, що забезпечує підвищення продуктивності та ефективності. Використання у діяльності цифрових технологій вимагає все більшого захисту, щоб мінімізувати майбутні загрози зі сторони витоку інформації через кібератаки або через недобропорядних працівників. Все частіше виявляються випадки безвідповідальності персоналу щодо розголошення інформації, що несе загрозу фінансово-економічній діяльності підприємству. Саме тому, існує необхідність в удосконаленні використання HR-технологій в управлінні персоналом як складова фінансово-економічної безпеки підприємств в умовах цифрової трансформації.

Метою написання статті є дослідження HR-технологій в управлінні персоналом як складової фінансово-економічної безпеки підприємств в умовах цифрової трансформації.

Здійснено дослідження HR-технологій в управлінні персоналом як складової фінансово-економічної безпеки підприємств в умовах цифрової трансформації. Охарактеризовано переваги HR-технологій в управлінні персоналом та наголошено про важливість підвищеного захисту. Розглянуто зовнішні та внутрішні загрози й ризики, що впливають на фінансово-економічну безпеку підприємства. Визначено, що зовнішні загрози мають нерегульований характер та системно впливають на діяльність підприємства. Внутрішні, в свою чергу, є більш регульованими та мають локальний вплив.

Запропоновано розроблення механізму фінансово-економічної безпеки підприємства з урахуванням методів та інструментів управління персоналом на засадах HR-технологій. Наголошено, що за сучасних умов важливо надавати значну увагу формуванню підсистеми управління персоналом на засадах HR-технологій як складової фінансово-економічної безпеки підприємства, що забезпечить її зміцнення. Визначено, про необхідність підвищення захисту інформаційних систем, які використовуються в управлінні персоналом для забезпечення зменшення витоку корпоративної та особистої інформації, що зміцнить фінансово-економічну безпеку підприємства.

Ключові слова: HR-технології в управлінні персоналом, фінансово-економічна безпека, цифрова трансформація, цифрова економіка, суспільство.

KRAMARENKO Iryna, NADTOCHII Iryna, HRYSHYNA Nataliya

Admiral Makarov National University of Shipbuilding

HR TECHNOLOGIES IN PERSONNEL MANAGEMENT AS A COMPONENT OF THE FINANCIAL AND ECONOMIC SECURITY OF ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATION

Today, for some enterprises of Ukraine, there is a threat to their activities associated with active hostilities on a large territory, as well as constant cyber attacks from the Russian Federation. Also, the main factor in ensuring the company's competitiveness is the digital transformation of business processes, which ensures an increase in productivity and efficiency. The use of digital technologies in business requires more and more protection to minimize future threats from information leakage through cyber-attacks or rogue employees. Increasingly, there are cases where personnel are not responsible for disclosing information that poses a threat to the financial and economic activity of the enterprise. That is why there is a need to improve the use of HP technology in management personnel as a component of the financial and economic security of enterprises in the conditions of digital transformation.

The method of writing the article is the study of HP technologies in personnel management as a component of the financial and economic security of enterprises in the conditions of digital transformation.

The results. *The study of HP technologies in management personnel as a component of the financial and economic security of enterprises in the conditions of digital transformation was carried out. The advantages of HP technologies in management personnel are characterized and the importance of increased protection is emphasized. External and internal threats and risks affecting the financial and economic security of the enterprise are considered. It was determined that external threats have an unregulated nature and systematically affect the company's activities. Internal ones, in their situation, are more regulated and have local influence.*

It is proposed to develop the mechanism of financial and economic security of the enterprise taking into account the methods and tools of personnel management based on HR technologies. It is emphasized that for modern conditions it is important to pay considerable attention to the formation of the personnel management subsystem on the basis of HR technologies as a

component of the financial and economic security of the enterprise, which ensures its strengthening. It was determined to increase the protection of information systems used by management personnel to ensure the reduction of leakage of corporate and personal information, which strengthens the financial and economic security of the enterprise.

Keywords: *IT technologies in management personnel, financial and economic security, digital transformation, digital economy, society.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Сьогодні для більшості підприємств України існує загроза діяльності, пов'язана із веденням активних бойових дій на значній території, а також постійними кібератаками зі сторони рф. Також, для підприємств головним чинником забезпечення конкурентоспроможності є цифрова трансформація процесів діяльності, що забезпечує підвищення продуктивності та ефективності. Використання у діяльності цифрових технологій вимагає все більшого захисту, щоб мінімізувати майбутні загрози зі сторони витoku інформації через кібератаки або через недобропорядних працівників. Все частіше виявляються випадки безвідповідальності персоналу щодо розголошення інформації, що несе загрозу фінансово-економічній діяльності підприємству. Саме тому, існує необхідність в удосконаленні використання HR-технології в управлінні персоналом як складова фінансово-економічної безпеки підприємств в умовах цифрової трансформації.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Управління персоналом підприємств на засадах HR-технологій досліджувалися в працях таких науковців: Балуєва О. В., Водянка Л. Д., Вороніна В. Л., Короленко О. Б., Кутова Н. Г. Ратушняк Д. В., Лусте О. О., Салова Н. А., Снопенко Г. В., Чернікова Н. М., Чеботарьов К. Г. та інші.

До питань дослідження фінансово-економічної безпеки в умовах цифрової трансформації зверталися вітчизняні дослідники, зокрема, Боднар О. А. Варналії З. С., Конопліна О. О., Садчикова І. В., Шкарлет С. М. та інші. Однак дослідження HR-технологій в управлінні персоналом як складова фінансово-економічної безпеки підприємств в умовах цифрової трансформації не достатньо розкрити у наукових публікаціях.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою написання статті є дослідження HR-технологій в управлінні персоналом як складової фінансово-економічної безпеки підприємств в умовах цифрової трансформації.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Для забезпечення конкурентоспроможності більшість компаній переходять на інноваційний підхід в управлінні персоналом, що оснований на використанні HR-технологій. Все більше керівників відзначають значні переваги у використанні HR-технологій в управлінні персоналом, що дозволяють значно скоротити час при передачі інформації, підвищити продуктивність виконуваних функцій та забезпечити результативність діяльності.

Чернікова Н. М., Вороніна В. Л. та Чеботарьов К. Г. зазначають, що «Функціонування підприємств у сучасних умовах господарювання характеризується необхідністю ефективного використання всіх наявних ресурсів, що уможливує досягнення прогресивного розвитку та покращення результатів діяльності. Використання інформаційних систем і технологій, а також сучасних підходів до управління персоналом є важливим напрямом такого розвитку та дає змогу визначити ефективність діючого менеджменту та заходів, які розробляються на підприємстві. Тому, з метою створення системи управління персоналом, яка буде відповідати сучасним тенденціям та існуючим вимогам ринку праці, необхідно забезпечити високий рівень цифровізації та автоматизації HR-процесів на підприємстві». [1, с. 74]

Створення сучасних систем управління персоналом на засадах використання цифрових технологій є трендом та викликом сьогодення.

З одного боку, HR-технології в управлінні персоналом підвищують продуктивність, з іншого боку, це дорого вартісні інвестиції, якими не забезпеченими більшість підприємств. Головним фактором, що відштовхує керівників від провадження HR-технологій на підприємстві є фінансові ресурси. Саме тому, більшість керівників надають перевагу трудовим ресурсам, матеріальні витрати на яких є набагато нижчими ніж у розвинутих країнах. А перехід на використання HR-технологій в управлінні персоналом вважають за розкіш.

Однак, сучасні виклики (пандемія коронавірусної інфекції, війна рф проти України) змусили переглянути існуючі підходи в управлінні персоналом для запобігання банкрутства підприємств. Більшість підприємств почали свою діяльність дистанційно використовуючи різноманітні платформи. Використання HR-технологій дозволило керівникам здійснювати планування, організацію, навчання, оцінювання свого персоналу.

Так, Салова Н. А. зазначає, що «Підприємства всіх форм власності України відчувають, що їх розвиток і успіх неможливі без пошуку нових сучасних форм технологій управління персоналом. Існує

нагальна потреба створення моделі стимулювання праці з урахуванням особливостей вітчизняної економіки, політичної ситуації та соціальних надбань українського суспільства. Стосовно внутрішніх мотивів праці, на жаль, слід констатувати, що одним з вагомих мотивів є відсутність впевненості в завтрашньому дні». [2]

Складність безпекової ситуації вносить відповідні корективи в діяльність підприємств, унеможлилювали впровадження інтелектуальних технологій. Однак значна частина керівників адаптувалась до роботи за таких умов та почали активно впроваджувати в діяльність інформаційні технології, в тому числі в управлінні персоналом.

Короленко О. Б. та Кутова Н. Г. наголошують, що «Попри те, воєнний стан в країні дав можливість сучасним HR-менеджерам набути таких основних навичок: управління кризами та управління змінами, стійкість до стресу, гнучкість та адаптивність, здатність працювати віддалено, згуртованість, вміння працювати в невизначених ситуаціях, критичне мислення, вміння швидко навчатися та допомагати іншим, креативність, психологічна стійкість, командна робота, наполегливість, готовність до перекваліфікації, чуття цілеспрямованості, сміливості, здатності брати на себе відповідальність, ініціативи, управління часом, толерантності, міжкультурної комунікації, орієнтації на глобалізацію тощо». [3]

Дійсно надзвичайно складно здійснювати керівництво підприємствам в умовах постійних обстрілів, нести відповідальність за безпеку персоналу. Саме тому, сучасний керівник підприємства в Україні враховує всі можливі ризики діяльності, навчений креативному-мисленню та адаптується до всіх викликів набагато швидше за інших. Важливим фактором сьогодні залишається вміння ефективно управляти людським ресурсами та продуктивними людськими рисами, що в сукупності формує людський потенціал підприємств.

Як зазначають О. В. Балуєва та Г. В. Снопенко, що «сучасний HR – це вже крос-функція, що залучена в більшість бізнес-процесів компанії. Сьогодні визначаються тенденції і до зміни ролі HR-фахівців: розширюються повноваження та обов'язки, трансформується взаємодія зі співробітниками, а HR-функція переходить в розряд ключових в компанії. Завдання сучасного HR менеджера – вміти бачити проблеми, знайти інструменти для їхнього врегулювання, швидко адаптуватися до змін, впроваджувати зміни і бути драйверами змін в епоху діджиталізації». [4]

Відповідно передбачаємо, що управління персоналом на засадах HR-технологій повинна бути в основні стратегії розвитку кожного підприємства, а також бути ключовою його підсистемою фінансово-економічної безпеки. Вважаємо за доцільне розглянути загрози та ризики, що мають найсуттєвіший вплив на фінансово-економічну безпеку підприємства в умовах цифрової трансформації (рис. 1).

Найбільш суттєвий вплив мають зовнішні загрози та ризики (політичні, соціальні, екологічні, валютні, інфляційні, економічні, безпекові) для фінансово-економічної безпеки підприємства. Вони мають системний, нерегульований та масштабний характер впливу. Саме тому, керівникам підприємств необхідно мати та розробляти програми управління ризиками, де будуть зазначені різні сценарії розвитку та можливості їх мінімізації впливу.

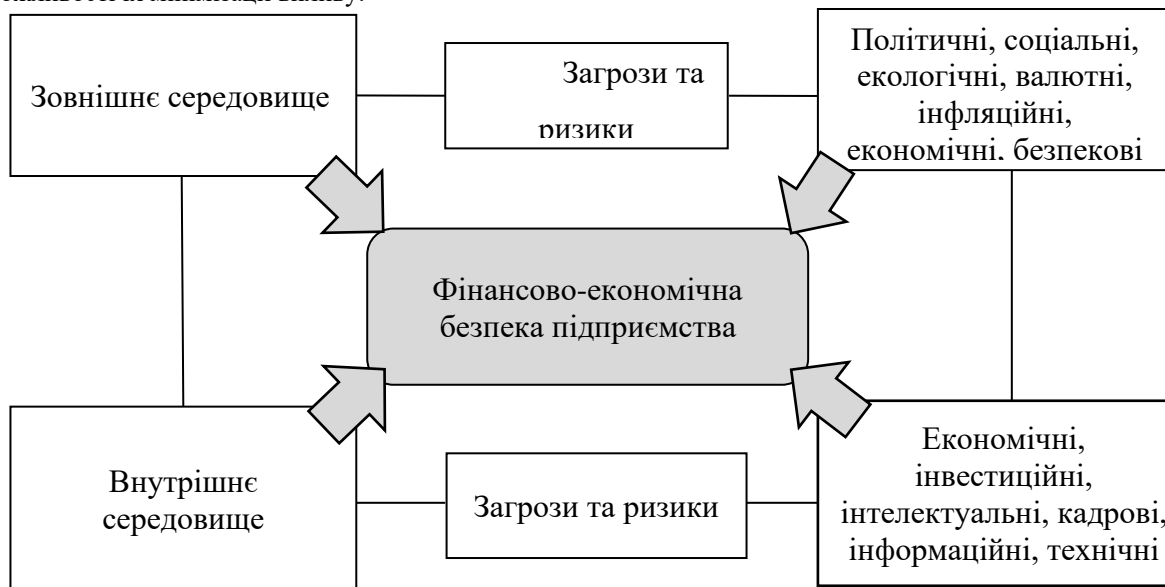


Рис. 1. Зовнішні та внутрішні загрози й ризики, що впливають на фінансово-економічну безпеку підприємства
Джерело: сформовано авторами.

Для керівництва підприємства більш регульованими є внутрішні загрози та ризики (економічні, інвестиційні, інтелектуальні, кадрові, інформаційні, технічні). Як бачимо для фінансово-економічної безпеки підприємства найбільші загрози становлять інтелектуальний, кадровий, інформаційний, технічний потенціали. Адже вони всі між собою тісно взаємопов'язані та ключова роль належить працівнику. Саме

тому, важливо за сучасних умов надавати значну увагу формуванню підсистеми управління персоналом на засадах HR-технологій як складової фінансово-економічної безпеки підприємства, що забезпечить її зміцнення. Пропонуємо керівникам підприємств при розробленні механізму фінансово-економічної безпеки підприємства обов'язково враховувати методи та інструменти управління персоналом на засадах HR-технологій.

Погоджуємося з думкою Варналія З. С. та Мехеда А. М., що «Цифровізація виступає якісно новою парадигмою розвитку економіки і суспільства та зумовлює перетворення всіх сфер виробництва. У процесі цифрової трансформації змінюються формат виробленої продукції, підходи до розроблення та до виробництва такої продукції, формується новий уклад, який визначається новими форматами бізнес-процесів, цифрових продуктів, цифрових ринків, взаємовідносинами між суб'єктами підприємництва, що створює необхідність переосмислення підходів до безпеки підприємства та адаптацію механізму фінансової безпеки згідно з вимогами цифрового середовища». [5]

Важливим в управлінні персоналом на засадах HR-технологій як складової фінансово-економічної безпеки аналізувати інформаційні системи та технології, що використовуються в діяльності. Обов'язково підвищувати захист інформаційних систем, які використовуються в управлінні персоналом для забезпечення зменшення витоку корпоративної та особистої інформації.

Колектив авторів зазначає, що «Цифрові трансформації змінюють способи реалізації та організації трудової діяльності, самі трудові процеси, стимулюють до появи цифрового мислення та роблять унікальним досвід працівників формуючи особливе цифрове середовище та цифрову екосистему менеджменту персоналу, до яких мають адаптуватися існуючі HR-технології. У менеджменті персоналу впровадження інноваційних цифрових технологій спричинятиме потребу вирішення подвійної проблеми: оновлення бізнес-процесів менеджменту персоналу, з іншого боку, та оновлення робочої сили та способів організації трудових процесів (роботи) – з іншого. Очевидною є ситуація, коли цифрова трансформація менеджменту персоналу стосувалася не лише HR, це трансформація, що включає організацію в цілому; це кардинальні зміни, які передбачають об'єднання технологій, які поступово зменшують межі між цифровим і людським в менеджменту персоналу. По суті відбувається цифрова революція, яка включатиме розвиток процесів і продуктів в рамках нової реальності для цифрового світу: самокерованих автомобілів, розумних роботів, штучного інтелекту, нано-технологій тощо. Цифрова революція HR сформувала суттєві занепокоєння серед професіоналів в цій сфері щодо поганих наслідків цифровізації лише заради простого оцифрування процесів менеджменту персоналу». [6]

Отже, впровадження HR-технологій в управління персоналом дозволить систематизувати бізнес-процеси та максимально провести кардинальні зміни в організації, що значно підвищить конкурентоспроможність. Використання різних інструментів HR-технологій дозволить підвищити продуктивність персоналу за рахунок швидкого доступу до інформації та систематизації виконання різних функцій.

При впровадженні HR-технологій в управління персоналом обов'язково необхідно враховувати всі загрози та ризики, пов'язані із кібератаками та зломами. Саме тому, HR-технології в управлінні персоналом повинні мати серозний рівень захисту для запобігання відповідних загроз. Важливим при формуванні механізму фінансово-економічної безпеки визначити HR-технології в управлінні персоналом як його складову.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Здійснено дослідження HR-технологій в управлінні персоналом як складової фінансово-економічної безпеки підприємств в умовах цифрової трансформації. Охарактеризовано переваги HR-технологій в управлінні персоналом та наголошено про важливість підвищеного захисту. Розглянуто зовнішні та внутрішні загрози й ризики, що впливають на фінансово-економічну безпеку підприємства. Визначено, що зовнішні загрози мають нерегульований характер та системно впливають на діяльність підприємства. Внутрішні, в свою чергу, є більш регульованими та мають локальний вплив.

Запропоновано розроблення механізму фінансово-економічної безпеки підприємства з урахуванням методів та інструментів управління персоналом на засадах HR-технологій. Наголошено, що за сучасних умов важливо надавати значну увагу формуванню підсистеми управління персоналом на засадах HR-технологій як складової фінансово-економічної безпеки підприємства, що забезпечить її зміцнення. Визначено, про необхідність підвищення захисту інформаційних систем, які використовуються в управлінні персоналом для забезпечення зменшення витоку корпоративної та особистої інформації, що зміцнить фінансово-економічну безпеку підприємства.

Література

1. Чернікова Н. М., Вороніна В. Л., Чеботарьов К. Г. Інноваційні підходи в управлінні HR-процесами на вітчизняних підприємствах. *Трансформаційна економіка*. 2023. № 3 (03). С. 70–75.

2. Салова Н. А. Сучасні технології управління персоналом в українських реаліях. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2014. № 2. С. 187–191. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32609758.pdf>
3. Короленко О. Б., Кутова Н. Г. HR-Менеджмент підприємства: виклики та реалії сьогодення. *Економіка та суспільство*. 2023. Випуск 53. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-60>
4. Балуюєва О. В., Снопенко Г. В. Трансформація функції управління персоналом: сучасні тренди. *Ефективна економіка*. 2020. № 2. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2020/12.pdf
5. Варналій З. С., Мехед А. М. Фінансова безпека підприємств в умовах цифрової економіки. *Вісник університету банківської справи*. 2021. No 3 (42). С. 55–61. URL: <https://ser.net.ua/index.php/SER/article/view/440/437>
6. Кравчук О. І., Варіс І. О., Заривних К. В. Цифрові технології менеджменту персоналу: тенденції та виклики в умовах пандемії Covid-19. *Економіка та суспільство*. 2021. Випуск 26. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7c6691a1-0c93-4d9f-882f-e0d097778fe9/content>

References

1. Chernikova, N. M., Voronina, V. L., and Chebotaryov, K. G. (2023). «Innovative approaches in the management of HR processes at domestic enterprises». *Transformatsijna ekonomika*. No 3 (03). pp. 70–75.
2. Salova, N. A. (2014). «Modern technologies of personnel management in Ukrainian realities». *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*. No 2. pp. 187–191. Available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/32609758.pdf>
3. Korolenko, O. B., and Kutova, N. G. (2023). «HR-Management of the enterprise: challenges and realities of today». *Ekonomika ta suspil'stvo*. Vol. 53. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-60>
4. Baluyeva, O. V., and Snopenko, G. V. (2020). «Transformation of the personnel management function: modern trends». *Efektivna ekonomika*. No 2. Available at: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2020/12.pdf
5. Varnalii, Z. S., and Mehed, A. M. (2021). «Financial security of enterprises in the digital economy». *Visnyk universytetu bankiv's'koi spravy*. No 3 (42). pp. 55–61. Available at: <https://ser.net.ua/index.php/SER/article/view/440/437>
6. Kravchuk, O. I., Varis, I. O., and Zaryvnykh, K. V. (2021). «Digital technologies of personnel management: trends and challenges in the conditions of the Covid-19 pandemic». *Ekonomika ta suspil'stvo*. Vol. 26. Available at: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7c6691a1-0c93-4d9f-882f-e0d097778fe9/content>