

# АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

Вінницький національний технічний університет

## **Анотація**

*У роботі розглянуто сучасні інформаційні системи управління людським капіталом та визначено їх функціональне призначення для автоматизації HR-процесів підприємства. Узагальнено переваги й недоліки українських та міжнародних HRM/НСМ-рішень з позицій функціональності, вартості, локалізації, аналітичних можливостей, інтеграції та зручності використання. Обґрунтовано, що вибір HRM-системи має здійснюватися на основі багатокритеріального аналізу з урахуванням масштабу підприємства, структури персоналу та потреб управління людським капіталом.*

**Ключові слова:** людський капітал, HRM-система, управління персоналом, цифровізація, HR-аналітика, інформаційна система.

## **Abstract**

*The paper considers modern information systems for human capital management and defines their functional role in automating enterprise HR processes. The advantages and disadvantages of Ukrainian and international HRM/HCM solutions are summarized in terms of functionality, cost, localization, analytical capabilities, integration and usability. It is substantiated that the choice of an HRM system should be based on multi-criteria analysis, taking into account the scale of the enterprise, personnel structure and human capital management needs.*

**Keywords:** human capital, HRM system, personnel management, digitalization, HR analytics, information system.

## **Вступ**

У сучасних умовах ефективність підприємства дедалі більше залежить не лише від матеріальних, фінансових чи технологічних ресурсів, а й від якості управління людським капіталом. Працівники формують професійні знання, виробничий досвід, управлінські компетентності та здатність підприємства адаптуватися до змін зовнішнього середовища. Тому кадрові рішення мають прийматися не інтуїтивно, а на основі актуальних даних, аналітики та цифрових інструментів.

Цифровізація HR-менеджменту передбачає перехід від фрагментарного обліку персоналу до інтегрованого управління життєвим циклом працівника: від рекрутингу й адаптації до оцінювання результативності, навчання, мотивації та утримання персоналу [1, 2]. У цьому контексті особливого значення набувають HRM-системи, які забезпечують централізацію кадрових даних, автоматизацію рутинних операцій і підтримку управлінських рішень.

Метою роботи є аналіз сучасних інформаційних систем управління людським капіталом, визначення їх основних переваг і недоліків, а також узагальнення критеріїв, які доцільно враховувати під час вибору HRM-рішення для підприємства.

## **Результати дослідження**

Інформаційна система управління людським капіталом може розглядатися як комплекс програмних модулів, призначених для збирання, зберігання, оброблення й аналізу даних про персонал. На практиці такі системи охоплюють кадровий облік, рекрутинг, онбординг, управління відпустками та лікарняними, облік робочого часу, електронний документообіг, оцінювання продуктивності, навчання, HR-аналітику та самообслуговування працівників [3].

На ринку програмного забезпечення можна виділити дві групи рішень. Перша група - українські або локалізовані системи, орієнтовані на потреби національного бізнесу, українську мову, швидке впровадження та гнучку підтримку. До цієї групи належать, зокрема, HURMA, PeopleForce та ERP-платформа «Вправно». Друга група – міжнародні HCM-платформи, наприклад BambooHR, Zoho People та SAP SuccessFactors, які мають ширші можливості масштабування, проте потребують уважної оцінки вартості, локалізації, інтеграції та відповідності українським кадровим процесам.

HURMA позиціонується як HRM-система для автоматизації HR, рекрутингу, адаптації, обліку робочого часу, управління відпустками, електронного документообігу та HR-аналітики [4]. Її перевагою є практична спрямованість на повсякденні HR-процеси, наявність ATS-функціоналу,

модулів для онбордингу, опитувань, OKR та аналітики. Для українських підприємств важливою є також локальна підтримка й зрозуміла логіка роботи. Водночас недоліками можуть бути залежність від тарифного плану, потреба в попередньому налаштуванні процесів і обмеження для підприємств, яким необхідна глибока інтеграція з виробничими, фінансовими або специфічними ERP-модулями.

PeopleForce є комплексною HRM-платформою, яка охоплює Core HR, рекрутинг, онбординг, управління відсутностями, документообіг, автоматизовані робочі процеси та HR-аналітику [5]. Сильними сторонами системи є модульність, зручність інтерфейсу, підтримка рекрутингових і комунікаційних процесів, а також можливість використання для компаній, що швидко зростають. Потенційними недоліками є залежність ефективності від правильної побудови внутрішніх HR-процесів, вартість масштабування та необхідність навчання користувачів.

Платформа «Вправно» є українською веб-базованою ERP-системою для управління підприємством, що може розгортатися у хмарі або локально [6]. Її перевага полягає не у вузькій HRM-спеціалізації, а в можливості поєднання управлінського, бухгалтерського та операційного функціоналу в єдиному середовищі. Таке рішення може бути корисним для підприємств, які прагнуть замінити застарілі або небажані програмні продукти та поступово перейти до українського програмного забезпечення. Водночас для повноцінного управління людським капіталом система може поступатися спеціалізованим HRM-рішенням за глибиною рекрутингу, оцінювання залученості, управління талантами чи HR-аналітики.

Серед міжнародних рішень Zoho People вирізняється хмарною архітектурою, автоматизацією HR-процесів, гнучкими формами, інтеграцією з іншими сервісами Zoho та розвинутою аналітикою [7]. BambooHR орієнтована насамперед на малі й середні компанії та поєднує кадрову базу, рекрутинг, управління відпустками, продуктивністю і звітністю [8]. SAP SuccessFactors є більш складною корпоративною платформою, яка підтримує core HR, payroll, talent management, HR-аналітику, планування робочої сили та employee experience management [9]. Її перевагою є масштабованість і придатність для великих організацій, але недоліками можуть бути висока вартість, складне впровадження та потреба у кваліфікованому супроводі.

Таблиця 1 - Узагальнене порівняння сучасних HRM-систем

Інформаційна система	Функціональний фокус	Основні переваги	Потенційні недоліки
HURMA	HR-автоматизація, рекрутинг, онбординг, відпустки, лікарняні, OKR, опитування, HR-аналітика.	Український ринок; комплексність HR/ATS; зручність для HR-відділу; аналітика; підтримка адаптації персоналу.	Потребує налаштування процесів; окремі можливості залежать від тарифу; не завжди достатня для глибокої ERP-інтеграції.
PeopleForce	Core HR, рекрутинг, онбординг/ офбординг, відсутності, документи, автоматизовані workflow, HR-аналітика.	Модульність; сучасний інтерфейс; підтримка зростання компанії; автоматизація щоденних HR-завдань.	Вартість зростає зі збільшенням функціоналу; потрібне навчання користувачів; ефективність залежить від якості HR-процесів.
«Вправно»	ERP-підхід до управління підприємством, облік, фінансові та операційні процеси, користувацькі ролі.	Українська ERP-платформа; можливість хмарного або локального розгортання; комплексний погляд на підприємство.	Не є вузькоспеціалізованою HRM-системою; може потребувати доопрацювань для рекрутингу, залученості та talent management.
Zoho People	Хмарне HR-рішення: база персоналу, автоматизація процесів, відвідуваність, форми, інтеграції, аналітика.	Гнучкість; інтеграція з екосистемою Zoho; масштабованість; придатність для віддаленої роботи.	Потрібна адаптація до українських процесів; підтримка й локалізація можуть бути менш зручними; залежність від екосистеми Zoho.
BambooHR	HRIS для малих і середніх компаній: кадрова база, найм, відпустки, performance management, звітність.	Простота використання; зрозуміла логіка кадрового обліку; придатність для SMB; швидке впровадження.	Менша придатність для великих виробничих підприємств; питання локалізації; обмеження глибокої кастомізації.
SAP SuccessFactors	Корпоративна HRM-платформа: core HR, payroll, talent management, аналітика, workforce planning, employee experience.	Висока масштабованість; комплексність; придатність для великих груп компаній; розвинута аналітика та планування.	Висока вартість; тривале впровадження; складність адміністрування; потреба в консультантах і методологічній підготовці.

Порівняння показує, що переваги інформаційних систем управління людським капіталом доцільно розглядати не ізольовано, а у зв'язку з управлінськими потребами підприємства. Для малих і середніх компаній критичними є простота впровадження, доступна вартість, швидке навчання персоналу та можливість автоматизації найбільш трудомістких операцій. Для великих підприємств важливішими стають масштабованість, інтеграція з ERP-системами, розвинена аналітика, управління талантами, контроль ролей доступу та відповідність вимогам інформаційної безпеки.

До загальних переваг HRM-систем належать централізація кадрових даних, зниження частки ручної роботи, прискорення рекрутингу й адаптації, прозорість відпусток та відсутностей, підвищення якості HR-звітності, можливість аналізу плинності кадрів, продуктивності й залученості персоналу. Такі системи також створюють єдину інформаційну основу для керівників, HR-фахівців і працівників, що зменшує кількість помилок і підвищує керованість HR-процесів.

Водночас недоліки впровадження пов'язані з фінансовими витратами, ризиком формального перенесення неефективних HR-процесів у цифрове середовище, потребою в навчанні користувачів, міграцією даних, захистом персональної інформації та можливою залежністю від конкретного постачальника програмного забезпечення. Окрему увагу потрібно приділяти тому, що наявність широкого функціоналу не гарантує ефективності системи: якщо підприємство не має чітко описаних процесів оцінювання, адаптації, навчання та мотивації персоналу, HRM-система лише частково розкриє свій потенціал.

Для підприємств виробничої сфери, зокрема харчової промисловості, найбільш практичними критеріями вибору HRM-системи є кадровий облік, управління графіками і відсутностями, швидка адаптація нових працівників, контроль навчання з охорони праці та стандартів якості, аналітика плинності виробничого персоналу, зручність мобільного доступу та можливість інтеграції з бухгалтерськими або управлінськими системами. Отже, оптимальним є не «найбільше» за функціоналом рішення, а система, яка найкраще відповідає фактичним потребам підприємства і може бути впроваджена без надмірного організаційного навантаження.

З урахуванням зазначеного найбільш обґрунтованим є поетапний підхід до вибору HRM-системи: визначення потреб підприємства, формування системи критеріїв, попередній відбір альтернатив, експертне оцінювання, тестування демоверсій або пілотне впровадження, аналіз економічної доцільності та прийняття управлінського рішення. Такий підхід дозволяє уникнути ситуації, коли вибір здійснюється лише за популярністю бренду або зовнішньою привабливістю інтерфейсу. Для підприємства важливо, щоб обрана система не просто автоматизувала кадровий облік, а створювала інформаційну основу для якіснішого управління людським капіталом.

Недоліки HRM-систем також можуть проявлятися на організаційному рівні. Найпоширенішими проблемами є опір працівників змін, недостатня цифрова компетентність користувачів, нечіткий розподіл відповідальності за ведення даних, відсутність єдиних правил оновлення інформації про персонал. У таких умовах навіть функціонально розвинена система не забезпечує очікуваного результату, оскільки якість HR-аналітики безпосередньо залежить від повноти, актуальності та достовірності введених даних. Отже, впровадження інформаційної системи управління людським капіталом повинно супроводжуватися не лише технічним налаштуванням, а й переглядом внутрішніх регламентів, навчанням користувачів і формуванням культури роботи з кадровими даними.

Окрему увагу слід приділяти критерію сукупної вартості володіння системою. До нього належить не тільки вартість ліцензії або підписки, а й витрати на впровадження, перенесення історичних даних, навчання користувачів, налаштування ролей доступу, технічну підтримку, інтеграцію з бухгалтерськими, ERP- або BI-системами. Саме тому дешевше рішення не завжди є економічно вигіднішим у довгостроковій перспективі. Якщо система потребує значного ручного доопрацювання, не має потрібних інтеграцій або не підтримує ключові кадрові процеси, підприємство може отримати приховані витрати у вигляді дублювання даних, помилок у звітності та втрати часу HR-фахівців.

З позицій практичного вибору системи важливо оцінювати не лише кількість модулів, а й ступінь відповідності програмного продукту реальним бізнес-процесам підприємства. Наприклад, для підприємства з великою часткою виробничого персоналу більшу вагу матимуть облік робочого часу, графіки змінності, швидке оформлення кадрових подій, контроль інструктажів і навчання. Для IT-компанії або сервісної організації важливішими можуть бути рекрутинг, performance review, управління цілями, опитування працівників і аналітика залученості. Тому одна й та сама HRM-система може бути ефективною для одного підприємства і недостатньо придатною для іншого, якщо її функціонал не відповідає структурі персоналу та характеру операційної діяльності.

Для поглиблення аналізу сучасні HRM-системи доцільно розглядати за трьома рівнями управлінського використання. Перший – охоплює операційні завдання: ведення особових даних працівників, облік відпусток, лікарняних, графіків, заяв і кадрових документів. Другий рівень пов'язаний з аналітичною HR-процесів: оцінюванням плинності кадрів, тривалості закриття вакансій, ефективності адаптації, результативності навчання та залученості персоналу. Третій рівень відповідає стратегічному управлінню людським капіталом: ІС використовується не лише для обліку, а й для планування потреби в персоналі, прогнозування кадрових ризиків і підтримки управлінських рішень [10, 11].

### Висновки

Сучасні інформаційні системи управління людським капіталом є важливим інструментом цифрової трансформації підприємства, оскільки забезпечують автоматизацію кадрових процесів, централізацію даних про працівників і формування аналітичної основи для прийняття управлінських рішень. Їх застосування дозволяє підвищити прозорість HR-процесів, зменшити адміністративне навантаження на HR-фахівців і посилити роль управління персоналом у досягненні стратегічних цілей підприємства.

Аналіз HURMA, PeopleForce, «Вправно», Zoho People, BambooHR та SAP SuccessFactors HCM засвідчує, що кожна система має власну сферу доцільного використання. Українські та локалізовані рішення є привабливими для підприємств, яким важлива швидкість впровадження, мовна доступність і підтримка національного ринку. Міжнародні HRM-платформи мають ширші можливості масштабування, але зазвичай потребують більших фінансових, організаційних і методичних ресурсів.

Отже, вибір інформаційної системи управління людським капіталом повинен ґрунтуватися на багатокритеріальному підході. До ключових критеріїв доцільно віднести функціональність, вартість володіння, локалізацію, інтеграцію, аналітичні можливості, зручність для користувачів, безпеку даних і відповідність кадровим процесам конкретного підприємства.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Мельниченко С. Цифровізація системи HR-менеджменту підприємства. Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. 2021. URL: <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/3539>.
2. Варіс І. О., Кравчук О. І., Бідна Т. О. Цифровізація бізнес-процесів менеджменту персоналу. Галицький економічний вісник. 2022. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/74/1046.pdf>.
3. Данилюк І. HRM-системи управління персоналом. Економічний аналіз. 2022. URL: <https://www.econa.org.ua/index.php/econa/article/download/2678/6565657148>.
4. HURMA. HRM-система для автоматизації HR, рекрутингу і OKR. URL: <https://hurma.work/>.
5. PeopleForce. All-in-one HR платформа PeopleForce. URL: <https://peopleforce.io/uk>.
6. Вправно. Українська ERP система Вправно. URL: <https://vpravno.com.ua/uk/>.
7. Zoho People. HR Software Features. URL: <https://www.zoho.com/people/features.html>.
8. BambooHR. The Complete HR Software for People, Payroll & Benefits. URL: <https://www.bamboohr.com/>.
9. SAP SuccessFactors. Human Capital Management Software. URL: <https://www.sap.com/products/hcm.html>.
10. Азарова А. О., Лук'яненко І. Г., Педоренко І. О. Математична та структурна моделі оцінювання ефективно-сті HRM-систем засобами ней-ромережових технологій. Інвестиції: практика і досвід. 2026. № 8. С. 391–397. DOI: 10.32702/2306-6814.2026.8.391
11. Азарова А. О., Педоренко І. О., Єлісеєва О., Міронова Ю. Моделирование процесса выбора HRM-засобу для покращення системи управління персоналом на вітчизняних підприємствах. Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences. 2026. Вип.є 352 (2). С. 403 – 408. doi.org/10.31891/2307-5740-2026-352-54

Азарова Анжеліка Олексіївна – кандидат технічних наук, професор кафедри менеджменту та безпеки інформаційних систем Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця.

Педоренко Іван Олегович – студент групи МІТ-22б, Факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Anzhelika Azarova – PhD in Technical Sciences, Professor of the Department of Management and Information Systems Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.

Ivan Pedorenko – student of the MIT-22b group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.