

І. М. Сопілко,

доктор юридичних наук, професор
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9594-9280>

В. О. Крутась,

здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня

АВТОМАТИЗАЦІЯ І ЦИФРОВІЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ З ПИТАНЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Національний авіаційний університет
проспект Любомира Гузара, 1, 03680, Київ, Україна
E-mail: sopilko_i@ukr.net

Мета: дослідження трансформаційних процесів автоматизації і цифровізації управління персоналом (людськими ресурсами) на державній службі. **Методи дослідження:** використовувався метод аналізу та пізнання, порівняльно-правовий метод. Складовими методологічної бази є поєднання підходів критичного, раціонального та конструктивного, що дозволило дослідити правовий механізм застосування процесів автоматизації та цифровізації та надати авторське визначення інтегрованої інформаційної системи управління персоналом (людськими ресурсами) на державній службі. **Результати:** в умовах цифровізації країни функціонування єдиної бази даних державних службовців та інших працівників державних органів дозволить автоматизувати (оптимізувати) процеси управління людськими ресурсами в державних органах та покращити процедури підготовки рішень з кадрових питань (особового складу), а також вчасно та ефективно здійснити моніторинг результативності діяльності державних органів з питань управління персоналом. Рекомендовано упровадження та використання захисту інформаційно-комунікаційних систем, які можуть потерпати від кібератак. **Обговорення:** дослідження процесів автоматизації та цифровізації на державній службі є актуальним, оскільки від спроможності та ефективності її діяльності залежить здатність країни надавати якісні послуги та забезпечувати інтереси громадян. Проблемним питанням постає відсутність належно підготовлених державних службовців та інших працівників державних органів, які мали б відповідний рівень знань для впровадження нової інформаційної системи «HRMIS» та володіли достатніми навиками її використання та обслуговування. Відсутність досконалої нормативно-правової бази, що регулює сферу впровадження інтегрованої системи управління людськими ресурсами в органах публічної влади, також гальмує цей процес.

Ключові слова: державна служба; управління персоналом; автоматизація; цифровізація; інформаційне суспільство; інтегративна система.

Постановка проблеми та її актуальність. Трансформація української економіки в цифрову торкнулася і модернізації державної служби. Один із цільових проєктів трансформації в державному управлінні інтегрував у запровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах. У перспективі

побудова спроможної сервісної та цифрової держави забезпечить на належному рівні таку діяльність державних інституцій, які будуть підзвітні громадянам, нададуть можливість здійснення адміністративних процедур з якісного надання послуг для громадян і бізнесу та створить умови для проходження публічної

служби на професійному рівні та політично нейтрально. Тому виникає необхідність формування інноваційної моделі управління людськими ресурсами в державних органах. На сьогодні, на жаль, інформаційно-аналітичне забезпечення державних органів у сфері управління людськими ресурсами не відповідає потребам держави у проведенні реформи державного управління, її європейському вибору, європейським стандартам належного управління державою, а також сучасному рівню розвитку інформаційно-комунікаційних технологій.

З огляду на викладене постає необхідність наукового дослідження кореляції єдиної, цілісної цифрової державної політики в інформаційному суспільстві та необхідності запровадження інтегрованої інформаційної системи управління персоналом (людськими ресурсами) на державній службі.

В основі державної служби є людські ресурси, персонал, тому низька їх наукова дослідженість призводить до невідповідності запланованої державної кадрової політики, проблем з використання сучасних інформаційно-технічних засобів на державній службі, недосконалого планування кар'єри державного службовця, досить низького рівня професіоналізму та постійної зміни кадрового складу.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Тема дослідження так чи інакше пов'язана з проходженням державної служби, управлінням персоналом (людськими ресурсами) та інформацією. Ці питання досліджувались у різноманітних аспектах, зокрема, стали предметом дослідження О. Баранова, І. Бачило, А. Венгерова, С. Єсімова, Р. Каложного, О. Копана, В. Копилова, В. Ліпкана, А. Марущака, А. Новицького, Н. Новицької, В. Цимбалюка, М. Швеця, А. Яременко та ін. Також багато науковців присвячували свої наукові роботи питанню, яке пов'язане з удосконаленням службового управління, а саме: Н. Грицяк, І. Клименко, Т. Коломоєць, О. Акімов, О. Кукарін, Ю. Нестеряк, С. Соловійов, А. Семенченко, Л. Сметанінової.

Метою статті є розкриття поняття та змісту трансформаційних процесів автоматизації та цифровізації управління персоналом (людськими ресурсами) на державній службі та визна-

чення засадничих підходів до інтегративної інформаційної системи управління людськими ресурсами (HRMIS).

Виклад основного матеріалу. Забезпечення ефективності органів державного управління в сучасних умовах розвитку інформаційного суспільства не може бути досягнуте без допомоги Інтернет-ресурсу та цифрових технологій у цій сфері.

Актуальними питаннями постають процеси автоматизації та цифровізації на державній службі, оскільки від спроможності та ефективності її діяльності залежить здатність країни надавати якісні послуги та забезпечувати інтереси громадян. На виконання розпоряджень КМУ «Деякі питання реформування державного управління України» та «Про схвалення Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та затвердження плану заходів щодо її реалізації» запроваджено публічний портал системи HRMIS [1]. Цей ресурс дозволить полегшити обмін інформацією між державними органами та надасть можливість доступу громадськості до актуальної інформації.

Відповідно до Плану заходів щодо реалізації Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 01 грудня 2017 року № 844 в січні 2021 року Національне агентство з питань державної служби (НАДС) видає наказ «Про впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах» [2]. Цим документом було затверджено такі форми: 1) форма Договору про надання доступу (підключення) до інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах; 2) форма Згоди на обробку персональних даних в інформаційній системі управління людськими ресурсами в державних органах; 3) форма Заяви про організацію доступу до інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах.

На початку 2018 р. Національне агентство з питань державної служби (НАДС) запровадило в системі реформування державної служби про-

грамне забезпечення інформаційної системи управління людськими ресурсами (HRMIS), були розроблені функціональні та інституційні вимоги до самої системи та її архітектури, підготовлені технічні і тендерні документи.

Щодо розуміння терміну «управління людськими ресурсами», то зауважимо, що він з'явився у 80-ті роки ХХ століття і додав нового значення поняттю «управління персоналом». «...Внаслідок змін в управлінській практиці організації, обумовлених змінами умов ведення бізнесу, впровадження стратегічного управління, традиційні механізми управління персоналом перестали відповідати вимогам часу» [3]. У 70-ті роки почав розвиватися гуманістичний підхід до менеджменту, що означало підвищення значимості персоналу в організації. Традиційні відділи кадрів стали замінювати на відділи з управління людськими ресурсами, тому головною зміною в цьому став зміст роботи з управління персоналом. Для 90-х років характерно повсюдне впровадження в практику ідей теорій управління людськими ресурсами. Передумови виникнення поняття «людські ресурси» стали такі події 90-х років як глобальна конкуренція, глобалізація, прискорення технологічного прогресу, бурхливий розвиток інформаційних технологій, появи глобальної мережі Інтернет. Іншими словами змінювалося середовище, в якому працюють підприємства, де потрібно керувати працівниками. І звичайно основною метою управління людьми на підприємстві залишалося досягнення цілей організації. Ці події змінювали не тільки характер праці, а й взаємини керівник – підлеглий. Незважаючи на вищесказане необхідно відзначити, що відмінності в термінах «управління персоналом» і «управління людськими ресурсами», не є радикальні і носять еволюційний характер. Можна сказати, що управління людськими ресурсами організації – це надання нового сенсу терміну «управління персоналом» [4].

Розвиток світової економіки та інтеграції вітчизняних підприємств у міжнародний економічний простір вимагає зміни підходів до управління господарюючими суб'єктами та напрямками їх діяльності. Щоб досягти більшого вдосконалення місця роботи працівників, їх

умов та результат поставлених завдань, потрібно впроваджувати інтегровані системи управління в державних службах.

С.В. Василевська вважає, що інтегрована система менеджменту – «...це велика цільова система, що служить виконанню заданої функції, необхідної для реалізації бізнес-цілей». Та уточнює, що ефективна інтегрована система менеджменту – це синтетична система, що об'єднує кращі застосовані підходи, практики та інструменти [5].

О.В. Разіна під інтегрованою системою менеджменту розуміє багаторівневу ієрархічну систему, яка охоплює в межах єдиного цілого вирішення завдань управління якістю продукції на всьому технологічному циклі розробки, виготовлення та випробування виробів [6, с. 371].

Під інтегрованою системою управління (ICM) розуміється адаптована до міжнародних стандартів система управління, діяльність якої передбачає відповідність одному чи декільком міжнародним стандартам.

Інформаційна система управління людськими ресурсами (HRMIS) – це сучасна система обліку та управління персоналом. Вона формується (створюється) та використовується для забезпечення функціонування централізованої бази даних державних службовців, інших працівників державних органів, а також для задоволення потреб щодо автоматизації та цифровізації процесів, пов'язаних із виконанням функцій з питань управління персоналом» [7].

В умовах цифровізації країни функціонування єдиної бази даних державних службовців та інших працівників державних органів дозволить автоматизувати (оптимізувати) процеси управління людськими ресурсами в державних органах та покращити процедури підготовки рішень із кадрових питань (особового складу), а також вчасно та ефективно здійснювати моніторинг результативності діяльності державних органів з питань управління персоналом.

На думку О. Кіпішинової та Л. Сметанінової цифрова трансформація – це переосмислення способів організації роботи співробітників для їх ефективної взаємодії з клієнтами за рахунок використання сучасних технологій та аналізу даних. Цифрова трансформація в управлінні

персоналом у широкому сенсі – це створення в організації комфортного цифрового середовища та зниження бюрократизації основних процесів з управління персоналом. Цифрова трансформація передбачає якісну зміну всієї моделі управління, починаючи від стратегії та закінчуючи цифровізацією виробничих процесів [8, с. 202].

За допомогою HRMIS сучасне управління людськими ресурсами здійснюється шляхом оперативності, достовірності, повноти, доступності, багатоваріантності та надійності обліку звітної та довідкової інформації у сфері державної служби відкрито та прозоро. Надання доступу працівникам державних органів до сервісів підготовки рішень з кадрових питань (особового складу) передбачено через електронний кабінет користувача.

Розробка та впровадження HRMIS відбувається в рамках Гранту Світового банку № TF0A5324 від 26 червня 2017 року щодо проекту «Зміцнення управління державними ресурсами», що фінансується ЄС в рамках програми з реформування державного управління та державних фінансів (EUroPAF).

Так, НАДС стало першим органом державної влади в Україні, де почали використовувати цю підсистему для повного циклу нарахування заробітної плати та інших виплат, а також для звітності.

Система, що впроваджується в рамках реформи державного управління, дозволяє автоматизувати процес обробки інформації щодо персоналу, надає керівнику повну картину, на основі якої він приймає управлінські рішення в Інформаційній системі управління людськими ресурсами (HRMIS). Відтак, заяви, довідки, особові картки державних службовців – все це, а також інші документи щодо персоналу ведуться в електронній системі, що безумовно зручно для усіх працівників НАДС.

Звичайно вигода від цифровізації полягає у принципових змінах того, як будуть діяти громадяни, підприємства та організації, як вони будуть забезпечувати цінність для себе, своїх працівників, клієнтів, партнерів, досягаючи власних та спільних, економічних та соціальних цілей швидше, дешевше та з новою якістю. Пе-

ревагами цифровізації стає створення нового попиту на товари та послуги, нова якість та цінність, економія часу. Однак, постають і нові загрози від зростання кіберзлочинності, можливого зростання рівня безробіття. Тому, необхідно подбати про впровадження та використання захисту інформаційно-комунікаційних систем, які можуть потерпати від кібератак.

Впровадження інформаційної системи «HRMIS» дасть змогу: узагальнити інформацію про людські ресурси між усіма державними органами; підвищити продуктивність робочого процесу шляхом швидкої обробки даних; поліпшити процес ухвалення рішень за результатами аналітичної звітності інформаційної системи; забезпечити електронний обмін інформацією між державними органами; вдосконалити робочі процеси і процедури, що дасть змогу більше часу займатися стратегічними завданнями аналізу і планування; підвищити мотивацію та продуктивність; поліпшити показники результативності та ефективності діяльності державних органів.

Висновки. Застосування комп'ютерних та інших «цифрових» технологій швидко набирає попиту в нашому інформаційному суспільстві. Так, автоматизація процесів дозволяє в одній програмі сьогодні виконувати той обсяг роботи, який кадрові та фінансові служби НАДС раніше виконували в різних програмах, що дозволяє акумулювати в єдиній базі всю інформацію про працівників та економити час і зусилля працівників.

З огляду на вище зазначене, наведемо авторське визначення інтегрованої інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі – це єдина автоматизована база даних державних службовців та працівників державних органів, яка об'єднана з іншими інформаційними державними ресурсами та функціонує за допомогою використання комплексу методів та процедур, у визначеному форматі в уніфікованому вигляді для задоволення потреб користувачів, пов'язаних з питаннями управління персоналом. Саме тому, в умовах становлення «цифрових» ринків та економіки, коли громадяни стають фактично користувачами технологій, органи публічної влади

мають робити стратегічні інвестиції в інформаційно-комунікаційні технології.

Однак, навіть за умов отримання таких технологій постають проблемою питання щодо застосування інтегративної інформаційної системи «HRMIS», тому що не вистачає належної підготовки державних службовців та інших працівників державних органів, які мали б відповідний рівень знань для впровадження нової інформаційної системи, навиків використання та обслуговування її. Відсутність досконалої нормативно-правової бази, що регулює сферу впровадження інтегрованої системи управління людськими ресурсами в органах публічної влади також гальмує цей процес.

Будь-яка інформаційна система не може працювати без баз даних, тому має бути створена єдина база даних державних службовців та інших працівників державних органів, після чого можна запроваджувати процеси автоматизації оброблення даних, моніторингу, електронної взаємодії тощо. Крім того, поза увагою не може залишатися власне навчання самих державних службовців кадрових служб та оволодіння ними потрібними знаннями і навичками щодо використання інтегрованої системи управління людськими ресурсами. Для цього необхідно сформулювати концептуальні вимоги для єдиної системи навчання та контролю знань при роботі з інформаційною системою «HRMIS». Впровадження та супроводження цієї системи потребує розробки технічних завдань для міжвідомчих робочих груп та забезпечення функціонального розвитку служб управління персоналом державних органів.

Література

1. Національне агентство з питань державної служби. Інформаційна система управління людськими ресурсами в державних органах. URL: <https://public.nads.gov.ua/about>

2. Про впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 16 січ. 2021 р. № 6-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0240-21#Text>

3. Людські ресурси. Матеріал з Business Dictionary. URL: <http://www.businessdictionary.com/definition/human-resource.htm>

4. Маркова Н.С. Розвиток персоналу. Харків: Вид. ХНЕУ, 2012. 256 с.

5. Василевская С.В. TQM основа интегральной системы менеджмента. *Методы менеджмента качества*. 2005. № 1. С. 32-38.

6. Разіна О.В. Сучасні напрямки розвитку систем управління якістю. Збірник наукових праць. Кам'янець-Подільський, 2007. № 15. 528 с.

7. Положення про інформаційну систему управління людськими ресурсами в державних органах: затв. постановою Кабінету Міністрів України від 28 груд. 2020 р. № 1343. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1343-2020-%D0%BF#Text>

8. Кіпішинова О.В., Сметаніна Л.С. Цифровізація управління персоналом в органах державної влади. *Актуальні проблеми державної служби*. 2021. № 3(84). С. 202-205.

References

1. Nacional'ne agentstvo z pytan' derzhavnoi' sluzhby. Informacijna systema upravlinnja ljuds'kymy resursamy v derzhavnyh organah. URL: <https://public.nads.gov.ua/about>

2. Pro vprovadzhennja informacijnoi' systemy upravlinnja ljuds'kymy resursamy v derzhavnyh organah: nakaz Nacional'nogo agentstva Ukraїny z pytan' derzhavnoi' sluzhby vid 16 sich. 2021 r. № 6-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0240-21#Text>

3. Ljuds'ki resursy. Material z Business Dictionary. URL: <http://www.businessdictionary.com/definition/human-resource.htm>

4. Markova N.S. Rozvytok personalu. Harkiv: Vyd. HNEU, 2012. 256 s.

5. Vasilevskaja S.V. TQM osnova integral'noj systemy menedzhmenta. *Metody menedzhmenta kachestva*. 2005. № 1. S. 32-38.

6. Razina O.V. Suchasni naprjamky rozvytku system upravlinnja jakistju. Zbirnyk naukovykh prac'. Kam'janec'-Podil's'kyj, 2007. № 15. 528 s.

7. Polozhennja pro informacijnu systemu upravlinnja ljuds'kymy resursamy v derzhavnyh organah: zatv. postanovoju Kabinetu Ministriv

Ukrai'ny vid 28 grud. 2020 r. № 1343. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1343-2020-%D0%BF#Text>

8. Kipishynova O.V., Smetanina L.S.
 Cyfrovizacija upravlinnja personalom v organah
 derzhavnoi' vlady. *Aktual'ni problemy derzhavnoi'
 sluzhby*. 2021. № 3(84). S. 202-205.

Iryna Sopilko, Vladyslava Krutas

AUTOMATION AND DIGITALIZATION OF PERSONNEL MANAGEMENT PROCESSES IN THE CIVIL SERVICE

National Aviation University
 Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03680, Kyiv, Ukraine
 E-mail: sopilko_i@ukr.net

Objective: to study of the transformational processes of human resource management (human resources) in public services, which today have become automated and digitalized. **Methods of research:** methods of analysis and cognition, the comparative-legal method were used. The constituent methodological framework is a combination of critical, rational and constructive approaches, which allowed us to investigate the legal mechanism of applying the processes of automation and digitalization and provide the author's definition of an integrated information system of personnel (human resources) management in public service. **Results:** under the conditions of digitalization of the country, the functioning of a unified database of civil servants and other employees of state agencies will allow to automate (optimize) the processes of human resource management in state agencies and improve procedures for the preparation of decisions on personnel issues, as well as timely and effective monitoring of the performance of state agencies on personnel management issues. The integrated information system of human resource management in the civil service is a single automated database of civil servants and employees of state agencies, which is united with other information state resources and functions through the use of a set of methods and procedures in a certain format in a unified manner to meet the needs of users related to personnel management issues. The implementation and use of protection of information and communication systems that may suffer from cyber-attacks is recommended. **Discussion:** the study of automation and digitalization processes in the civil service is relevant, because the country's ability to provide quality services and ensure the interests of citizens depends on its ability and efficiency. The problematic issue is the lack of properly trained civil servants and other employees of government agencies, who would have the appropriate level of knowledge for the implementation of the new information system "HRMIS" and with certain skills of its use and maintenance. The lack of a detailed legal and regulatory framework governing the sphere of implementation of an integrated human resource management system in public authorities also hinders this process.

Key words: civil service; personnel management; automation; digitalization; information society; integrative system.

Стаття надійшла до редакції 14.02.2022