

УДК: 004.738.5:17:316.774](477)

*Ольга Анісімова, д-р екон. наук, професор,**Юлія Кулибаба, магістр**Донецький національний університет імені Василя Стуса, м. Вінниця***ЦИФРОВІЗАЦІЯ У ФОРМУВАННІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ**

Анотація. Корпоративна культура є важливим чинником розвитку організації, проте в українських реаліях її формування здебільшого має формальний характер. Ефективність управління значною мірою залежить від корпоративних інформаційних систем, які інтегрують бізнес-процеси та підтримують стратегічні рішення. Сучасні ERP-системи забезпечують централізований збір і обробку даних, тоді як HRM-платформи спрямовані на автоматизацію та цифрову трансформацію управління персоналом. Новітня концепція Zero-HR пропонує вбудувати HR-функції безпосередньо у бізнес-процеси, підвищуючи стратегічну роль корпоративної культури. Використання штучного інтелекту, VR і гейміфікації створює нові можливості для навчання, адаптації та розвитку працівників, роблячи корпоративні системи більш інноваційними та ефективними.

Ключові слова: корпоративна культура, цифровізація, інформаційна система, управління.

Актуальність. У наш час цифрового розвитку інформаційні технології активно застосовуються у різних сферах життя суспільства, зокрема в економічному секторі. Вміння застосовувати різноманітні цифрові платформи, додатки для спілкування та спільної діяльності – це важлива навичка у сучасному світі. Вона стає ключовою для успішної праці в бізнесі та підвищення професійних компетенцій. Цифрові технології скорочують відстані та забезпечують можливості глобального спілкування. Бізнес-представники можуть без зусиль обмінюватися ідеями, досвідом і інноваціями з партнерами з інших країн і континентів, просувати свої товари та послуги на світовому ринку. Обізнаність у цифрових засобах, таких як соціальні мережі, електронна пошта та інші комунікаційні інструменти, стає важливим для ефективної адаптації до вимог сучасного ринку праці.

Мета та методи дослідження. Проаналізувати потенціал, який забезпечують корпоративні інформаційні системи для оптимізації процесів, управління та гарантування безпеки. Визначити ключовий склад підсистем для таких систем і оцінити загальний вплив на їх функціонування. Виявити переваги, які надаються цими системами, а також можливі вразливості, пов'язані з їх впровадженням.

Сутність дослідження. Корпоративна культура є фундаментом кожної організації, незалежно від її специфіки, цілей, стратегії чи сфери діяльності. Вона охоплює сукупність цінностей, норм поведінки, традицій, переконань і принципів усіх учасників, які працюють над досягненням спільних цілей в організації. Але в сучасних реаліях вітчизняні підприємства ставляться до її формування формально. Створення корпоративної культури обмежується простим визначенням ключових елементів, без глибокого аналізу та адаптації, часто з копіюванням

формулювання з кодексів та вебсайтів іноземних компаній. Таке ставлення до формування та розвитку корпоративної культури пояснюється недооцінкою її впливу на систему управління, незнанням ключових функцій, на яких базуються корпоративні цінності, і, як наслідок, її низькою ефективністю на практиці.

Корпоративна інформаційна система управління є ключовим елементом для будь-якого підприємства, яке прагне ефективно виконувати складні бізнес-завдання. Вона створює єдиний інформаційний простір, інтегруючи різноманітні програмно-апаратні платформи, і характеризується багаторівневою структурою.

Такі системи спрямовані на автоматизацію управлінських функцій усередині підприємства чи корпорації, забезпечують необхідну інформаційну базу для ухвалення стратегічних та оперативних рішень. У їх основі закладено управлінську ідеологію, яка поєднує бізнес-стратегію компанії з сучасними інформаційними технологіями, створюючи ефективний інструмент для підтримки та розвитку бізнесу.

Корпоративні інформаційні системи поділяються на кілька видів: ERP, HRM-система та Zero-HR (рис. 1), кожна з них займає певну нішу в життєвому циклі організації. Вони можуть бути використані як окремо, так і в комплексі, для забезпечення більш широких можливостей.

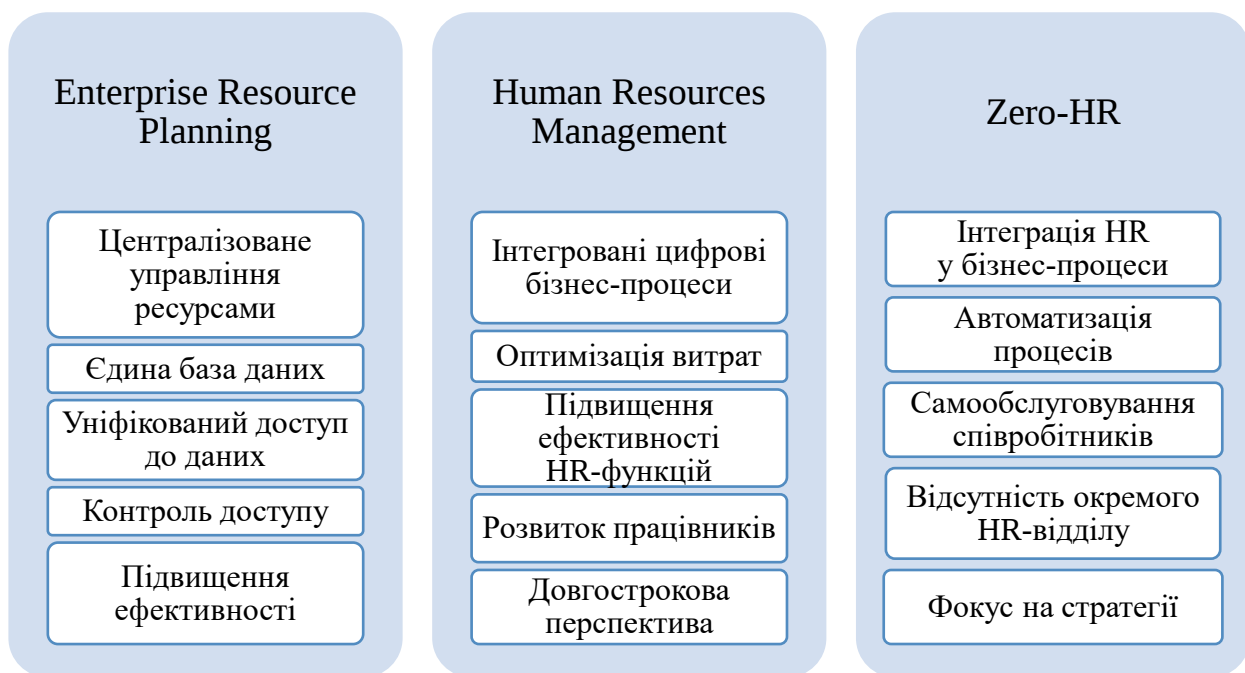


Рисунок 1 – Види корпоративних інформаційних систем та їх стисла характеристика

ERP (Enterprise Resource Planning) – система планування (управління) ресурсами. ERP-системи розробляються навколо спільної, визначеної структури даних (схеми), яка зазвичай має загальну базу даних. ERP-системи надають доступ до корпоративних даних із кількох видів діяльності, використовуючи загальні конструкції та визначення, а також загальний користувацький досвід. Ключовим принципом ERP є централізований збір даних для широкого розповсюдження. Замість

кількох автономних баз даних із нескінченним списком розрізнених електронних таблиць, ERP-системи вносять порядок у хаос, щоб усі користувачі з різними правами доступу та робочими функціями створювали, зберігали та використовували одні й ті самі дані, отримані за допомогою загальних процесів. Завдяки безпечному та централізованому сховищу даних кожен співробітник організації може бути впевнений, що дані є правильними, актуальними та повними. Цілісність даних гарантується для кожного завдання, що виконується в усій організації [1].

Однією з ключових функціональних складових ERP-систем є управління людськими ресурсами. З огляду на важливість персоналу для досягнення стратегічних цілей компанії, модулі HRM стали невід'ємною частиною сучасних ERP-рішень. Однак із розвитком цифрових технологій управління персоналом почало виокремлюватись у самостійну сферу, що потребує спеціалізованих рішень. Саме тому виникла потреба у впровадженні HRM-систем – цифрових платформ, орієнтованих на глибоку автоматизацію та трансформацію HR-процесів. Цифрові інтегровані бізнес-процеси HRM підвищують продуктивність і прозорість функцій інформаційних систем і відстежують скорочення витрат. Він може розвивати цифрові HRM-стратегії, які приводять до вдосконалення процесів і модульності, а також можуть створити нові практики та творчі ініціативи.

Переваги цифрового HRM передбачають підвищення продуктивності через ефективність організації, зменшення бюрократії, зниження витрат і створення додаткової вартості. Це скорочує рутинізовані та виснажливі операційні процеси HRM, підвищує його продуктивність і дає йому дозвіл переходити до стратегічних сфер, які є цінними для організації. Той факт, що цифрові системи HRM є простими та швидкими, дозволяючи працівникам вдосконалювати свої здібності, покращувати свої навички та підвищувати продуктивність, робить систему кращою та широко доступною для організації та її керівництва.

Бондарук Т. та Брюстер С. висвітлюють проблеми концептуалізації цифрового HRM і потребу ухвалити довгостроковий погляд під час роботи з результатами цифрової трансформації. Результати цифрової трансформації HRM необхідно оцінювати з точки зору довгострокових переваг [2, с. 3].

І останнім видом є Zero-HR – це підхід в управлінні, метою якого є переосмислити функції і роль традиційного HR. Така концепція виходить із того, що HR-функція має бути невидимою та вбудованою в основні бізнес-процеси та виконуватись як менеджерами, так і співробітниками, а не існувати, як окремий відділ. Цей підхід дасть змогу автоматизувати багато процесів, створює можливості самообслуговування співробітниками та виконання ними певних традиційних HR-функцій, а також допоможе відділу HR переорієнтуватись на стратегічні питання, зокрема на розвиток лідерів, корпоративну культуру, управління змінами тощо [3, с. 33].

В умовах сьогодення для ефективної роботи перелічених вище видів допомагає впровадження технологій штучного інтелекту. Перевагами та особливостями впровадження ШІ є: використання нетрадиційних методів навчання (гейміфікація в навчанні); віртуальну та доповнену реальність використовують для найму, адаптації, створення кращих команд, навчання нових і наявних співробітників; VR пропонує середовище, де нейтралізуються вікові, расові чи гендерні упередження. Прикладами технологій VR, які зараз активно впроваджуються, є настільні голограми, 3D-моделі відображення учасників відео конференції, мобільні офіси, футуристичні робочі капсули тощо [3, с. 31].

Висновки. Корпоративна культура та корпоративні інформаційні системи є взаємодоповнюючими елементами сучасного управління організацією. Культура формує ціннісну основу, що визначає поведінку працівників і стиль взаємодії в колективі, тоді як інформаційні системи забезпечують технологічний інструментарій для ефективного управління ресурсами, ухвалення рішень та цифрової трансформації бізнес-процесів [4]. Недооцінка ролі корпоративної культури або формальний підхід до її впровадження знижують ефективність навіть найсучасніших інформаційних систем, адже саме цінності та принципи визначають, як технології будуть використовуватися на практиці. У свою чергу, цифровізація HRM, застосування штучного інтелекту та концепція Zero-HR відкривають нові можливості для розвитку корпоративної культури, роблячи її більш гнучкою, інтегрованою та орієнтованою на довгострокові цілі. Отже, успіх організації у сучасних умовах залежить від гармонійного поєднання ціннісного підґрунтя та інноваційних інструментів управління.

Список використаних джерел

1. Бутенко С. І. Особливості корпоративних інформаційних систем. *Системи управління, навігації та зв'язку*. 2024. Т. 4. № 78. С. 46–51. URL: <https://journals.nupp.edu.ua/sunz/article/view/3512/2926>
2. Базик О. В. Трансформація управління людськими ресурсами у сфері підприємницької діяльності в епоху цифрових технологій. *Економіка та суспільство*. 2024. № 64. С. 5. DOI: 10.32782/2524-0072/2024-64-70.
3. Грішнова О., Марковець Д. Цифровізація розвитку корпоративного людського капіталу: тренди, виклики, ефективність (на прикладі консалтингових компаній). *Вчені записки університету «КРОК»*. 2024. № 1(73). С. 28–39. DOI: 10.31732/2663-2209-2024-73-28-39.
4. Anisimova O., Prihunov O., Lukash H., Yavorska T. Social and communication challenges and practical cases of implementation of management information systems in higher education. *Library Science. Record Studies. Informology*. Vol. 20, № 3. P. 41–54. DOI: 10.63009/lrsri/3.2024.41.

