

Данькевич Ю. В.

Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського

Кучерявий В. М.

Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського

Головченко М. М.

Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського

УПРАВЛІННЯ HR-АВТОМАТИЗАЦІЄЮ ДІЛОВИХ ПРОЦЕСІВ У HRM-СИСТЕМАХ (НА ПРИКЛАДІ HURMA SYSTEM): СТРАТЕГІЇ ТА КОМУНІКАЦІЙНА ЕФЕКТИВНІСТЬ

У статті досліджено проблематику HR-автоматизації ділових процесів у контексті сучасної цифрової трансформації управління людськими ресурсами. Проаналізовано основні тенденції розвитку HRM-систем в Україні та світі, що зумовлюють необхідність переходу від традиційних паперових і фрагментарних підходів до інтегрованих цифрових екосистем. Особливу увагу приділено українській платформі Hurma System, що є прикладом ефективного поєднання кадрового менеджменту, аналітики, рекрутингу, документообігу та внутрішніх комунікацій у межах єдиного інформаційного середовища.

Визначено, що Hurma забезпечує комплексну цифрову оптимізацію кадрових і ділових процесів, сприяючи скороченню часу на обробку документів, підвищенню інформаційної безпеки та юридичної достовірності електронних архівів. Розкрито механізми функціонування системи, зокрема впровадження електронного підпису, автоматизованого маршруту погодження документів (workflow), персоналізованого доступу та хмарного зберігання даних. Доведено, що завдяки цим інструментам Hurma сприяє не лише оптимізації адміністративних завдань, але й розвитку комунікаційної ефективності всередині організації, створюючи прозоре середовище взаємодії між працівниками, HR-фахівцями та керівниками.

Окреслено стратегічне значення системи для забезпечення інформаційно-архівної стійкості, відповідності нормативним вимогам і підвищення конкурентоспроможності підприємств. Підкреслено, що Hurma не лише підвищує продуктивність HR-відділу, але й виступає каталізатором цифрової культури управління, формуючи новий стандарт корпоративної комунікації та документообігу. Практична значущість дослідження полягає у визначенні алгоритмів впровадження Hurma як основи для створення безпечного, інтегрованого та гнучкого інформаційного простору в сучасних організаціях. У статті наголошується на важливості подальших досліджень українських цифрових HRM-рішень, що здатні формувати нові підходи до управління людським капіталом і діловими процесами в умовах воєнного та післявоєнного розвитку.

Ключові слова: соціально-комунікаційні технології, ділові процеси, цифрові платформи, розвиток HRM-систем в Україні, Hurma System.

Постановка проблеми. У статті досліджується проблема HR-автоматизації ділових процесів на основі HRM-платформи Hurma System. Обґрунтування сучасних тенденцій цифрової трансформації управління людськими ресурсами та новітніх соціально-комунікаційних технологій актуалізується через проблему ефективного поєднання кадрових, інформаційних та архівних процесів у єдиному цифровому середовищі. Традиційні підходи до ведення кадрового діловодства

вже не відповідають динаміці сучасного бізнесу, оскільки залишаються надто залежними від ручного введення даних та фрагментарних інструментів.

Відсутність інтегрованих рішень призводить до втрати оперативності, дублювання інформації та зниження рівня контролю за життєвим циклом документів. У цьому контексті впровадження інтелектуальних HRM-платформ, зокрема Hurma System, стає стратегічною необхідністю для забез-

печення цифрової безперервності управлінських процесів. Hurma вирізняється комплексністю підходу, поєднуючи рекрутинг, управління персоналом, аналітику та документообіг у межах єдиної екосистеми. Її застосування у сфері діловодства дозволяє перейти від адміністративної рутинності до концепції інформаційно-архівної оптимізації, що ґрунтується на хмарних технологіях та електронному підписі. Отже, дослідження можливостей Hurma у контексті цифрового кадрового діловодства має важливе теоретичне й практичне значення для модернізації управління людським капіталом в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення HR-процесів у контексті ресурсів підприємств із використанням цифрових платформ проаналізовано у статті Л. Лугай та М. Малярчук «HR-технології: ефективна адаптація та мотивація через цифрові платформи» [1]. Питання управління людськими ресурсами на підприємстві на регіональному рівні розглядається у статті О. Діденка та А. Мирошниченко «Основні аспекти управління людськими ресурсами на регіональному рівні» [2]. О. Решетняк та В. Шликова у статті «Особливості управління людськими ресурсами в умовах децентралізації та повоєнної відбудови» зацентрували увагу на викликах в управлінні людськими ресурсами в умовах децентралізації, повномасштабного вторгнення та повоєнної відбудови [4].

Постановка завдання. Метою статті є актуалізація необхідності подальшого вивчення можливостей українських інформаційних продуктів та послуг.

Виклад основного матеріалу. Еволюція управління людськими ресурсами в Україні та світі вимагає постійної адаптації до цифрових інструментів, що можуть підвищити ефективність HR-процесів та комунікацій. За слушним зауваженням О. Діденка та А. Мирошниченко, «термін «людські ресурси» human resources (HR)) як наукова категорія сформувався в 70-80-х роках ХХ століття в американському менеджменті і отримав подальший розвиток в теорії і практиці менеджменту, що враховує людські ресурси. Категорично, як люди, які володіють певними професійними навичками та знаннями, які можуть бути використані в трудовому процесі та професійній діяльності» [2, с. 16]. У свою чергу, на особливостях управління людськими ресурсами в умовах повномасштабної війни О. Решетняк та В. Шликова наголосили наголосили у статті «Особливості управління людськими ресурсами в умовах децен-

тралізації та повоєнної відбудови», наголошуючи на тому, що «на жаль, методи та моделі управління людськими ресурсами, розроблені в минулі часи, часто виявляються неефективними в умовах війни та потребують адаптації до нових реалій ведення бізнесу» [4].

Ми переконані, що управління людськими ресурсами на сьогодні неможливе без впровадження інтелектуальних HRM-рішень, здатних забезпечити цифрову оптимізацію операційних завдань. У цьому контексті платформа Hurma System (далі – Hurma) є ключовим інструментом, що інтегрує всі етапи роботи з персоналом: від рекрутингу до аналітики ефективності [5]. Її використання дозволяє не лише знизити адміністративне навантаження на HR-фахівців, але й підвищити стратегічну гнучкість управлінських рішень. Тобто, Hurma трансформує традиційні підходи до управління людським капіталом, роблячи їх прозорими, динамічними та технологічно обґрунтованими.

Історія Hurma System бере свій початок у 2018 році, коли компанія AltexSoft – провідний розробник програмного забезпечення та IT-консалтингова фірма, відома своїми інноваційними підходами – ініціювала створення власного продукту. Метою було запропонувати ринку інтегроване рішення, яке б охоплювало не лише класичний кадровий облік, а й ключові аспекти управління талантами та залученням співробітників [5]. Така ініціатива була зумовлена глибоким розумінням внутрішніх потреб IT-компаній та малого і середнього бізнесу (МСБ) щодо оптимізації HR-функції. Концептуальною основою Hurma System є ідея єдиного цифрового простору для всіх HR-процесів. Замість використання розрізнених інструментів (таблиць, поштових скриньок, окремих програм), платформа об'єднує їх в уніфіковану екосистему. Це дозволяє компаніям відмовитися від паперового документообігу та ручного введення даних, мінімізуючи людські помилки та підвищуючи швидкість обробки інформації [5].

Призначення системи є комплексним і багатофункціональним. Hurma System слугує для автоматизації повного життєвого циклу співробітника – від моменту його першого контакту з компанією як кандидата (модуль ATS – Applicant Tracking System) до виходу з компанії. Ключові функціональні блоки системи включають:

1. Рекрутинг (ATS): управління вакансіями, обробка резюме, планування співбесід та комунікація з кандидатами.

2. HR-менеджмент: ведення профілів співробітників, облік відпусток, лікарняних, робочого часу (тайм-трекінг) та внутрішніх наказів.

3. Оцінка та розвиток: проведення performance review, опитувань, збір зворотного зв'язку (360-градусне оцінювання) та планування навчання.

4. Внутрішня комунікація: централізоване оголошення новин, календар подій та забезпечення швидкого доступу співробітників до HR-інформації через Self-Service Portal.

5. Аналітика: формування звітів та дашбордів для прийняття рішень на основі даних про плинність кадрів, залученість та ефективність [5].

Отже, Hurma System позиціонується не просто як HRM-інструмент, а як комплексна HRIS-платформа (Human Resources Information System), що сприяє стратегічному управлінню персоналом. Вона дозволяє HR-менеджерам, рекрутерам та керівникам сфокусуватися на стратегічних завданнях, таких як формування корпоративної культури та розвиток талантів, а не на адміністративній рутині. Основною цільовою аудиторією є технологічні компанії та динамічний бізнес, де швидкість і точність HR-процесів є критично важливими для конкурентоспроможності. Ефективна робота системи заснована на хмарній архітектурі, що забезпечує високу доступність, масштабованість та безпеку даних [5].

В умовах тотальної цифровізації управління життєвим циклом документів, особливо кадрових, набуває стратегічного значення як для підприємств державної, так і приватної форми власності. Ефективність діяльності організації прямо залежить від швидкості, точності та безпеки доступу до інформаційно-архівних ресурсів. HRM-система Hurma є ключовим інструментом для реалізації комплексної стратегії оптимізації цих процесів. Метою даної стратегії є не лише переведення паперових архівів у цифровий формат, а й побудова стійкої, прозорої та комунікаційно ефективної системи управління кадровими документами. Це дозволяє забезпечити відповідність законодавчим вимогам, знизити операційні витрати та підвищити загальну продуктивність праці.

Основою стратегії є централізація та уніфікація всіх кадрових даних та документів у єдиному хмарному середовищі Hurma [5]. Традиційні паперові архіви є вразливими до фізичних пошкоджень, вимагають значних площ для зберігання та ускладнюють пошук необхідної інформації. Впровадження Hurma дозволяє мінімізувати ці ризики. Першим кроком є повний аудит існуючого паперового та електронного документообігу, що

включає визначення типів документів, термінів їх зберігання та поточних маршрутів узгодження. Після аудиту відбувається масова міграція наявних документів шляхом сканування та структурованого завантаження у відповідні профілі співробітників у Hurma.

Другий критичний етап – це удосконалення електронного підписання документів (КЕП/УЕП) безпосередньо в системі, що забезпечує юридичну значущість електронних документів, таких як накази про прийняття, відпустки, переведення або трудові договори. Для державних підприємств це особливо важливо для дотримання суворих регуляторних норм щодо захисту персональних даних та архівної справи. Система Hurma автоматично фіксує історію змін та час підписання, створюючи незаперечний аудиторський слід (audit trail), що є вирішальним при перевірках [5].

Третій напрямок – це автоматизація життєвого циклу документа. В Hurma система сама контролює створення документів за шаблонами, їхнє узгодження за наперед визначеними маршрутами (workflow) та архівацію після закінчення терміну дії [6]. Наприклад, документ про відпустку автоматично створюється через Self-Service Portal співробітника, надсилається на погодження керівнику та HR-менеджеру, підписується електронно і миттєво архівується у персональній справі. Це кардинально скорочує час на обробку та знижує ризик втрати документів.

Четвертий, і, на нашу думку, найважливіший аспект, – це забезпечення інформаційної безпеки та архівної стійкості. Хмарна архітектура Hurma передбачає багаторівневе резервне копіювання даних, що гарантує їхню збереженість навіть у разі форс-мажорних обставин. Система дозволяє гнучко налаштовувати права доступу, забезпечуючи принцип мінімальних привілеїв (Need-to-Know). Тільки уповноважені особи (керівники, HR-спеціалісти, бухгалтери) можуть переглядати або редагувати певні категорії документів. Це захищає персональні дані співробітників від несанкціонованого доступу, що є ключовим для виконання вимог GDPR та національного законодавства про захист інформації [7].

Комунікаційна ефективність, закладена в Hurma, є безпосереднім наслідком цієї оптимізації. Співробітники отримують цілодобовий доступ до своїх документів (розрахункові листки, накази, графіки відпусток) через особистий кабінет. Це знімає навантаження з HR-відділу, який більше не витрачає час на постійні запити щодо надання копій документів. Керівники отримують

миттєві сповіщення про необхідність погодження, що прискорює всі управлінські рішення. Отже, стратегія інформаційно-архівної оптимізації на основі Hurma є багатоаспектною. Вона поєднує технічну модернізацію (перехід на хмарне зберігання та КЕП) з процесною реорганізацією (автоматизація workflow) [5]. Це призводить до зменшення операційних витрат на 20-30%, скорочення часу на обробку документів та підвищення юридичної чистоти архіву. Впровадження такої стратегії робить HRM-систему Hurma не просто інструментом кадрового обліку, а фундаментом для побудови сучасного, безпечного та ефективного цифрового робочого простору. Це забезпечує підприємствам конкурентні переваги, незалежно від їхньої форми власності чи галузі діяльності, шляхом перетворення інформаційно-архівних процесів із «викликів» на стратегічні можливості.

Комунікаційна ефективність є невід'ємною складовою успішної інформаційно-архівної оптимізації, оскільки навіть найкраще організований цифровий архів не принесе користі без налагодженої взаємодії. HRM-система Hurma виступає потужним каталізатором для трансформації внутрішніх комунікаційних процесів, переводячи їх на якісно новий рівень швидкості та прозорості. Вона створює єдиний інформаційний простір, де всі учасники процесу – співробітники, керівники та HR-фахівці – працюють в одній системі координат. Це усуває комунікаційний шум, спричинений використанням різномірних каналів, таких як електронна пошта, месенджери та паперові записки [5].

Однією з ключових можливостей є Self-Service Portal для співробітників, який забезпечує цілодобовий доступ до персональної інформації та документів. Співробітники можуть самостійно перевіряти свій графік відпусток, кількість невикористаних днів та переглядати розрахункові листи, що значно знижує кількість запитів до HR-відділу. Це звільняє HR-спеціалістів від рутинної роботи, дозволяючи їм зосередитися на стратегічних комунікаційних завданнях, таких як розвиток корпоративної культури та залучення персоналу. Система автоматичних сповіщень відіграє критичну роль, забезпечуючи своєчасну комунікацію щодо важливих подій. Наприклад, нагадування про необхідність проходження оцінки (Performance Review), закінчення випробувального терміну або наближення дня народження колеги.

Hurma радикально спрощує процес узгодження та підписання документів. Замість фізичного обходу кабінетів, система використовує електро-

нні маршрути, де документ миттєво переміщується між відповідальними особами. Керівник отримує push-сповіщення про необхідність погодження заяви на відпустку, що скорочує час прийняття рішення з днів до хвилин. Це підвищує операційну гнучкість компанії та прискорює реалізацію кадрових рішень. Централізований календар подій та стрічка новин у Hurma забезпечують ефективну горизонтальну комунікацію, інформуючи весь колектив про корпоративні заходи, внутрішні політики та важливі оголошення.

Крім того, Hurma сприяє двосторонній комунікації через модуль зворотного зв'язку. Система дозволяє проводити анонімні опитування щодо залученості, оцінки 360 градусів та збирати пропозиції від співробітників [8]. Це створює відчуття причетності та цінності думки кожного працівника. Таким чином, комунікаційна ефективність, інтегрована в Hurma, не лише оптимізує документообіг, але й зміцнює внутрішню корпоративну взаємодію та підвищує рівень задоволеності персоналу, перетворюючи технічну систему управління документами на потужний інструмент HR-брендингу та внутрішнього діалогу.

Висновки. Дослідження підтвердило, що HR-автоматизація ділових процесів є критично важливою складовою сучасної цифрової трансформації управління людськими ресурсами. Українська платформа Hurma System позиціонується як перспективний і комплексний інструмент, що забезпечує інтеграцію кадрового менеджменту, рекрутингу, аналітики та документообігу в єдиний цифровий екосистемі. Її впровадження на підприємствах дозволяє перейти від застарілих паперових і фрагментарних підходів до гнучких, прозорих і технологічно обґрунтованих управлінських рішень. При цьому соціально-комунікаційний контекст є невід'ємною частиною цієї трансформації, оскільки Hurma не лише оптимізує адміністративні завдання, а й суттєво підвищує ефективність внутрішніх комунікацій. Система створює єдиний інформаційний простір завдяки Self-Service Portal та автоматичним сповіщенням, що усуває комунікаційний шум і прискорює взаємодію між усіма учасниками процесу.

Важливість такого комплексного рішення особливо зростає в умовах воєнного та післявоєнного розвитку України, де необхідна інформаційно-архівна стійкість та швидка адаптація бізнесу до нових реалій. Незважаючи на значні переваги автоматизації, варто усвідомлювати потенційні ризики, пов'язані з кібербезпекою та залежністю від технологічної інфраструктури, що вимагає

постійного моніторингу та оновлення. Особливої уваги потребує питання захисту персональних даних співробітників, оскільки в системі зосереджується критичний обсяг конфіденційної інформації. Hurma мінімізує цей ризик завдяки хмарній архітектурі, багаторівневому резервному копіюванню, гнучкому налаштуванню прав доступу за принципом мінімальних привілеїв, що є ключовим для відповідності вимогам GDPR та національного законодавства.

Однак, недотримання правил безпеки або зовнішні атаки завжди несуть загрозу витоку персональних даних, що може мати серйозні юридичні та репутаційні наслідки для компанії. Отже, успішне

впровадження Hurma вимагає не лише технічної міграції, а й формування нової цифрової культури управління, включаючи регулярне навчання персоналу щодо інформаційної безпеки та відповідального використання системи. Подальші дослідження українських HRM-рішень є стратегічно важливими для формування інноваційних підходів до управління людським капіталом і забезпечення конкурентоспроможності підприємств у глобальному цифровому просторі. У підсумку, Hurma System є каталізатором змін, перетворюючи діловодні процеси з адміністративної рутини на фундамент для побудови безпечного, інтегрованого та комунікаційно ефективного робочого

Список літератури:

1. Лутай Л. А., Малярчук Н. М. HR-технології: ефективна адаптація та мотивація через цифрові платформи. *Актуальні питання економічних наук*. №11. 2025. URL: <https://a-economics.com.ua/index.php/home/article/view/545>
2. Діденко О. Г., Мирошніченко А. І. Основні аспекти управління людськими ресурсами на регіональному рівні. *Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка*. № 3 (90). 2023. С. 15–20.
3. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Управління персоналом: навчальний посібник для здобувачів вищої освіти спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування. Київ: ФОП Ямчинський О. В., 2022. 371 с.
4. Решетняк О., Шликова В. Особливості управління людськими ресурсами в умовах децентралізації та повоєнної відбудови. *Економіка та суспільство*, № 72. 2025. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5661> (дата звернення: 20.10.2025)
5. HRM-система Hurma. URL: <https://hurma.work/capabilities/hr/> (дата звернення: 21.10.2025)
6. Що таке автоматизація документообігу? URL: <https://inbase.com.ua/automation-document-management/#:~:text=B8>. (дата звернення: 23.10.2025)
7. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI, чинний, поточна редакція – редакція від 14.06.2025, підстава – 4240-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text> (дата звернення: 24.10.2026)
8. Оцінка персоналу методами 360, 180 та 90. URL: <https://collaborator.biz/blog/assessment-360-180-90-lmscollaborator/#:~:text=> (дата звернення: 22.10.2025)

Dankevych Yu. V., Kucheriavyi V. M., Holovchenko M. M. MANAGING HR AUTOMATION OF OFFICE PROCESSES IN HRM SYSTEMS (USING THE EXAMPLE OF HURMA SYSTEM): STRATEGIES AND COMMUNICATION EFFECTIVENESS

The article examines the issue of HR automation of office processes in the context of the modern digital transformation of human resource management. The main trends in the development of HRM systems in Ukraine and worldwide are analyzed, emphasizing the necessity of transitioning from traditional paper-based and fragmented approaches to integrated digital ecosystems. Special attention is given to the Ukrainian platform Hurma System, which serves as an example of an effective combination of personnel management, analytics, recruiting, document flow, and internal communications within a unified digital environment. It is determined that Hurma ensures comprehensive digital optimization of HR and office processes, reducing document processing time, enhancing information security, and improving the legal reliability of electronic archives.

The article reveals the system's mechanisms, including the implementation of electronic signatures, automated document approval routes (workflow), personalized access, and cloud data storage. It is proven that Hurma not only optimizes administrative tasks but also contributes to the development of communication efficiency within organizations, creating a transparent environment for interaction between employees, HR professionals, and managers. The strategic significance of the system is outlined in terms of ensuring information and archival sustainability, compliance with legal regulations, and strengthening organizational competitiveness.

It is emphasized that Hurma not only increases the productivity of HR departments but also acts as a catalyst for digital management culture, forming a new standard of corporate communication and document management. The practical value of the study lies in defining algorithms for implementing Hurma as a foundation for creating a secure, integrated, and adaptive information environment in modern organizations. The article highlights the importance of further research on Ukrainian digital HRM solutions capable of shaping innovative approaches to human capital management and office documentation processes during wartime and postwar reconstruction.

Key words: social and communication technologies, office processes, digital platforms, development of HRM systems in Ukraine, Hurma System.

Дата надходження статті: 10.10.2025

Дата прийняття статті: 10.11.2025

Опубліковано: 29.12.2025