

WEB-ОРІЄНТОВАНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Піскарьов О.М., к.т.н., доц.
Токар П.С., здобувач РВО бакалавр
Державний біотехнологічний університет
м. Харків, Україна, post@btu.kharkiv.ua

Анотація: У статті наведено результати аналітичного огляду сучасних web-систем управління персоналом, розглянуто їхні переваги та недоліки.

Ключові слова: продуктивність управління персоналом, web-застосунок, хмарні рішення, безпека даних

У сучасному світі технології стрімко розвиваються, що призводить до зростання складності управління персоналом в організаціях. Це впливає з різноманітності професій, високих очікувань від кваліфікації працівників та необхідності ефективного управління ресурсами, й вимагає автоматизації процесів управління персоналом. Існує безліч web-застосунків для управління персоналом, але більшість з них мають свої обмеження, що можуть виявитися критичними для ефективного функціонування організаційного управління персоналом. Наприклад, деякі програми можуть бути недостатньо гнучкими, щоб враховувати унікальні потреби різних команд або відділів. Інші можуть не бути достатньо масштабованими, щоб забезпечити ефективне управління персоналом у великих організаціях. Крім того, питання безпеки даних і конфіденційності також стають серйозною проблемою, особливо в контексті чутливої інформації про персонал. Всі ці обмеження можуть призвести до низької продуктивності управління персоналом, збільшених витрат на підтримку та розчарування серед користувачів.

У сучасному динамічному бізнес-середовищі, особливо в галузі ІТ, критично важливо мати гнучкі та ефективні механізми управління персоналом. Ця важливість обумовлена кількома ключовими причинами. По-перше, невеликі та середні ІТ-компанії, а також стартапи, часто стикаються з завданням масштабування своїх людських ресурсів. Швидкий ріст вимагає від них ефективно та оперативно реагувати на зміни, що включає в себе адаптивне управління персоналом. По-друге, керування персоналом включає в себе різноманітні функції: від найму співробітників та виплати заробітної плати до навчання та оцінки ефективності. Ці процеси можуть забирати значні людські та часові ресурси. Автоматизація цих процесів можуть значно підвищити їх ефективність та спростити роботу HR-менеджерів і керівників з управління персоналом.

На ринку існує ряд рішень для управління персоналом, але не всі вони придатні для малих та середніх ІТ-компаній. Більшість з них спрямовані на потреби великих корпорацій і мають складний функціонал, який часто є зайвим для менших підприємств. Крім того, вони часто дорогі в установці та підтримці.

Web-застосунок для управління персоналом призначений для вирішення цих проблем. Він сконцентрований на основних потребах малого та середнього

бізнесу, надаючи автоматизоване, гнучке та доступне рішення. Крім того, завдяки роботі на власній інфраструктурі, клієнтам не потрібно витрачати додаткові ресурси на оренду серверів, налаштування та обслуговування системи. Таким чином, web-застосунки для управління персоналом стають все більш популярними в сучасному середовищі швидко зростаючих ІТ-проектів, пропонуючи компаніям широкий спектр інструментів для ефективного управління персоналом. Різні групи користувачів у компанії можуть використовувати їх для вирішення своїх унікальних потреб та викликів.

Основні тенденції на ринку включають інтеграцію з іншими системами, щоб забезпечити єдиний доступ до інформації, автоматизацію HR-процесів, використання хмарних рішень для забезпечення мобільності та безпеки, а також пріоритизацію безпеки даних з урахуванням різних законодавчих вимог щодо приватності та захисту даних, таких як GDPR в Європейському Союзі. Конкуренти, які зможуть надати високий рівень безпеки та прозорості у своїх продуктах, отримають свою долю ринку.

Разом із позитивними тенденціями на ринку web-застосунків для управління персоналом з'являються й проблеми. Серед головних викликів, з якими зіткнуться користувачі, варто відзначити складність використання деяких систем, обмежені можливості персоналізації та високі вартості продуктів. По-перше, складність освоєння систем управління персоналом може стати перешкодою, особливо для новачків або тих, хто не має технічного досвіду. По-друге, високі вартості можуть бути проблемою для малих та середніх підприємств, особливо якщо вони потребують розширених функцій або додаткових модулів. Нарешті, якість підтримки та обслуговування користувачів є важливим аспектом. Деякі постачальники можуть надавати недостатній рівень підтримки або стягувати високу вартість додаткових послуг, що може стати перешкодою для користувачів, особливо для малих та середніх підприємств.

У цілому, конкуренція в цій галузі висока, але є простір для нових продуктів, які можуть надати інноваційні рішення або вирішити проблеми існуючих продуктів.

Список літератури

1. BambooHR Blog [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.bamboohr.com/blog/>.
2. Zoho People Help Center [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.zoho.com/people/help/>.
3. Gusto Blog [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://gusto.com/resources/articles/>.
4. Paser Help Center [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://paser.crunch.help/en/>.
5. Hurma Blog [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://hurma.work/en/blog/>.