

УДК 331.108:005.334  
DOI 10.15673/ie.v14i2.2324

**Седікова І.О.**

докторка економічних наук, професорка  
кафедра менеджменту та логістики  
E-mail: irina-sedikova@ukr.net  
ORCID ID: 0000-0001-5684-6927

**Козак К.Б.**

докторка економічних наук, професорка  
кафедра менеджменту та логістики  
E-mail: kozakkate.coach@gmail.com  
ORCID ID: 0000-0002-8099-6607

**Седіков Д.В.**

доктор філософії, старший викладач  
кафедра економічної теорії та фінансово-економічної безпеки  
Одеський національний технологічний університет  
вул. Канатна 112, м. Одеса, Україна, 65039  
E-mail: sedikov94@ukr.net  
ORCID: 0000-0001-7706-2881

## УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Використання інформаційних технологій та систем для управління підприємством підвищує конкурентоспроможність за рахунок швидкої адаптації до змін ринкової кон'юнктури і дає змогу підвищити ефективність управління шляхом отримання повної, оперативної, достовірної. Завдяки цифровізації процес постановки завдань та оцінки якості їх виконання стає автоматизованим, прозорим, централізованим, ефективним і головне – його результатом стає накопичувана структурована інформація. Сьогодні можна відстежувати, як розвивався той чи інший співробітник із моменту його вступ на посаду. У статті розглядається сучасний стан цифровізації технологій управління персоналом на основі досвіду окремих підприємств. Розкривається сутність, роль та проблеми, що виникають у процесі цифрової трансформації. При проведенні дослідження особлива увага приділяється існуючим на сьогоднішній день новим способам в управлінні персоналом за допомогою електронних технологій.

**Ключові слова:** персонал, управління персоналом, права працівників, автоматизація, інформація, чат-боти, HR-система.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

**Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** Війна – це час, коли бізнес переживає кризу. У цей складний період кожне підприємство шукає шляхи продовжувати діяльність різними способами. До найбільш гострих проблем підприємств під час економічної кризи слід віднести втрату кваліфікованих спеціалістів, зниження рівня мотивації персоналу і, як наслідок, недостатню ініціативність працівників під час вирішення виробничих проблем, конфронтацію між керівництвом і персоналом тощо [14]. Пріоритетом стає впровадження інструментів антикризового менеджменту, побудова бізнес-процесів в нових реаліях, продовження забезпечення робочими місцями та фінансовими ресурсами економіку країни.

Сучасні підприємства не можуть ефективно працювати без застосування нових технологій в своїй діяльності. А це, в свою чергу, потребує відповідних знань від працівників підприємства, для яких головним принципом професійного зростання та адекватного використання своїх інтелектуальних ресурсів стає принцип – освіта протягом всього життя. Людина стає дійсним суб'єктом економіки нового типу, та відтепер все залежить тільки від неї – від її пріорите-

тів, цілей та цінностей. Ця нова економіка зростає на людських професійних якостях, особистісному потенціалі та опосередковано спрямована на людське самовдосконалення.

**Аналіз останніх публікацій по проблемі.** Дослідження у сфері управління персоналом знайшли своє відображення у наукових пошуках зарубіжних вчених М. Армстронга, М. Вітке О. Єгоршина, Д. МакГрегора, М. Мескона, Ф. Тейлора, А. Файоля, та інших. Розроблення сучасних інструментів оцінки персоналу, вдосконалення процесів управління персоналом в контексті забезпечення кадрової безпеки підприємства, вивчення проблем ефективного використання теорій мотивації, підвищення ефективності управління досліджували такі відомі українські вчені, як Д. Богиня, М. Ведерніков, О. Грішнова, К. Козак, А. Кредісов, П. Ситник, А. Тельнов, Л. Чорна та інші.

**Формулювання цілей дослідження.** Метою даного дослідження є узагальнення сучасного досвіду українських підприємств, в площині управління персоналом, на основі цифрових технологій в умовах глобалізації.

**Виклад основних результатів та їх обґрунтування.** У теоретичних дебатах, залежно від харак-

теру процесу глобалізації (гомогенного або гетерогенного) науковці виділяють два вектори аналізу цього процесу: перший, глобалізація на основі ідеї прогресу, що веде до однорідності світу (універсалізм), другий, глобалізація на основі різноманіття, гетерогенності світу (мультикультуралізм) [1]. У дискусіях щодо проблеми формування глобалізації першого напрямку, виникає тенденція до поляризації досліджень навколо опозиції між корпоративною версією глобалізації (народною) та глобалізацією зверху (елітною). Навіть популярні антиглобалістські рухи являють собою не що інше як вираження процесу глобалізації. [2]

Інновації та інноваційні технології все більш глибоко проникають у всі сфери життєдіяльності людини, що докорінно змінює звичайний спосіб життя та професійну діяльність людей у різних країнах світу. В результаті створюються нові можливості, що відкриваються глобальною інформаційною революцією, результатом якої є перехід на якісно новий рівень розвитку – до глобального інформаційного суспільства. Інформаційний аспект економічної глобалізації включає:

- виникнення нових фінансових, транспортних, банківських, страхових ринків;
- транснаціональних корпорацій, всесвітньої організації торгівлі, мережі міжнародних недержавних організацій;
- лавиноподібне поширення та швидке старіння інформації.

Ми живемо у складному світі, який постійно змінюється. Факторів, які необхідно враховувати при прийнятті будь-якого рішення, стає все більше, різноманітнішими та взаємозалежними. Їх наслідки стають все більш поширеними в часі та просторі, часто несподівані. А. Бергом відзначав, що «інформація проникає у всі пори життя людей і суспільства, а життя неможливе в інформаційному вакуумі» [3].

Бурхливий розвиток суспільства та його тотальна комп'ютеризація сприяє еволюції і самого поняття інформації. Н. Вінер першим дав визначення інформації, що стосується «комп'ютерної ери». «Інформація – це позначення змісту, що одержується з зовнішнього світу в процесі нашого пристосування до нього. Процес одержання і використання інформації є процесом нашого пристосування до випадковості зовнішнього середовища і нашої життєдіяльності в цій сфері» [4]. В Законі України «Про інформацію» закріплене таке визначення цього поняття: «інформація – це документовані або привселюдно оголошені відомості про події або явища, що відбуваються в суспільстві, державі і навколишньому природному середовищі» [5]. Василів В. зазначає, що «інформаційна система – це система, яка організовує накопичення і маніпулювання інформацією щодо проблемної сфери... Більш широке значення інформаційної системи розкриває з трьох позицій: ділового бачення, технічного та семантичного» [6].

У зв'язку із застосуванням нових інформаційних технологій, заснованих на використанні засобів зв'язку і комп'ютерів, широко використовується поняття «інформаційні технології». В Законі України «Про націо-

нальну програму інформатизації» сказано, що інформаційна технологія «... цілеспрямована організована сукупність інформаційних процесів з використанням засобів обчислювальної техніки, що забезпечують високу швидкість обробки даних, пошук інформації, розосередження даних, доступ до джерел інформації незалежно від місця їх розташування» [7].

Неможливість управління традиційними методами на більшості підприємств пов'язана зі значним зростанням обсягу різного виду інформації. З кожним роком кількість управляємих і управляючих відділів на підприємствах зростає. Для успішного ведення бізнесу керівництву підприємства необхідно приймати оперативні рішення з управління, ефективність яких залежить від повноти інформації, кваліфікації персоналу та можливості розв'язання різних завдань в автоматизованих системах різного рівня та призначення. Задача управління людськими ресурсами (human resources, HR) має першочергове значення для будь-якого підприємства. У своїй діяльності підприємства вимушені наймати працівників як на тимчасовій, так і на постійній основі, вести документацію, підтримувати її у вигляді, що відповідає внутрішнім і зовнішнім вимогам законодавства.

HRM-система (Human Resource Management – управління людським ресурсом) – автоматизована комплексна система управління персоналом, як обов'язковий атрибут сучасного підприємства давно широко впроваджуються на українських підприємствах. Однак обсягу та якості використовуваної кадрової інформації недостатньо для прийняття оптимальних управлінських рішень. По-перше, кадрова інформація не є повною, на відміну від інших галузей (фінанси, виробництво, логістика тощо). По-друге, дані про персонал не акумулюються в прийнятному вигляді – ні за термінами накопичення, ні за структурою. По-третє, слабо ведеться аналітична обробка даних. Як наслідок цього, уявлення про діяльність персоналу базуються на очевидних фактах або простих лінійних залежностях. Головні задачі автоматизованих процесів управління персоналом за допомогою HRM-систем наведено на рис.1.

Інформаційна система підтримки управління персоналом є частиною корпоративної інформаційної системи та має бути органічно вписана в єдину бізнес-модель компанії. Ця ж обставина вимагає і забезпечення уніфікації інформації, тобто поєднання системи підтримки управління персоналом з ERP, CRM та іншими системами, з корпоративним порталом та іншими компонентами корпоративної інформаційної системи. Серед цілей, які досягаються за допомогою HRM-систем, варто виділити:

1. Структурування всіх облікових і розрахункових процесів, пов'язаних з персоналом. Це завдання зводиться до усунення подвійного введення даних, об'єднання їх в єдину базу даних з можливістю повного аналізу і генерації звітності, своєчасного та коректного розрахунку і нарахування заробітної плати, податкових відрахувань. Ефект від вирішення таких завдань очевидний, але його можна досягти і за допомогою звичайних систем автоматизації кадрового обліку і розрахунку зарплати.



Рис.1. Задачі HRM-системи підприємства\*

\*розроблено авторами

2. Усунення і мінімізація негативних наслідків, пов'язаних зі звільненням співробітників. Значущість вирішення цього завдання не завжди адекватно оцінюється вітчизняними менеджерами вищої ланки. Очевидно, що підприємства мають великі збитки, пов'язані із заміною втраченого співробітника. Враховуючи те, що, за деякими оцінками, витрати, пов'язані з персоналом, складають 36 % доходів великих підприємств, плинність кадрів виявляється серйозною проблемою, яка може істотно погіршити показники загальної ефективності організації. Ключовими властивостями HRM-систем у сучасному бізнесі стають: здатність зберігати великі об'єми даних, зокрема у вигляді розподілених баз даних; оперативно обробляти ці дані за складними алгоритмами; лег-

ко змінювати вказані алгоритми при зміні законодавства; підтримувати всі нормативні вимоги до вихідних документів; легко змінювати форми документів при зміні законодавства; підтримувати різні організаційні структури. Впровадження HR-системи дозволяє вести кадрову документацію і підтримувати документообіг в електронному вигляді, що мінімізує ручне введення даних, виключає дублювання облікових записів співробітників, забезпечує їх блокування для звільненого персоналу, а також дає можливість оперативно виконувати розрахунок зарплати і всіх зв'язаних нарахувань і утримань; актуальність завдань управління людським капіталом. Результати від впровадження інформаційних системи управління персоналом наведено на рис 2.

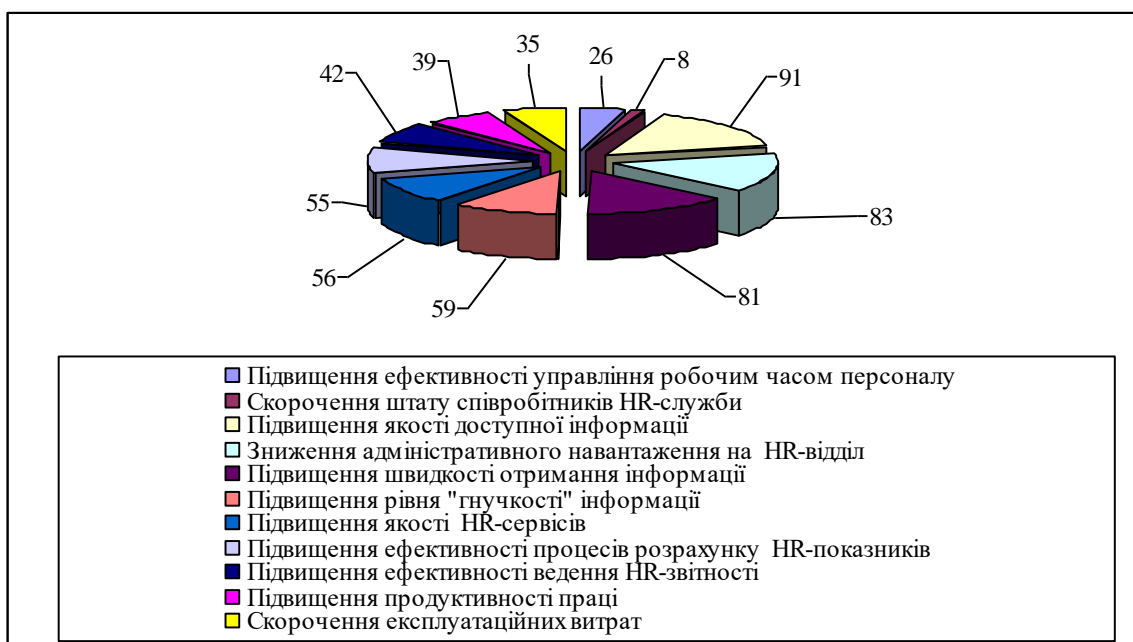


Рис. 2. Результати від впровадження інформаційних системи управління персоналом\*

\*розроблено авторами

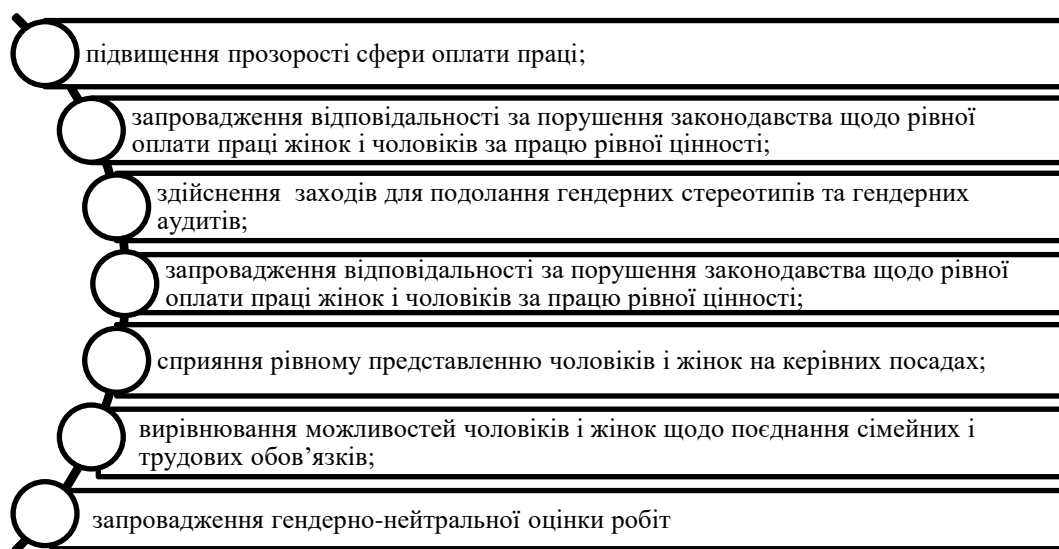
Створення нових робочих місць будь-якого бізнесу нерозривно пов'язано з постійним укомплектування висококваліфікованим персоналом, який задовольняє викликам сьогодення країни, бізнесу та ринку праці. Підбір нових працівників не тільки забезпечує системну роботу підприємства, а й закладає основу майбутньої ефективності та сталого розвитку. Від ефективності пошуку, відбору та якості персоналу залежить досягнення стратегічних цілей бізнесу. Так, враховуючи потреби сучасного підприємства та виклики економічного на інформаційно-технологічного характеру Вікторія Дзиба (директорка міжнародної диверсифікованої холдингової компанії ТЕСНІА), зазначала, що «у HR-менеджерів багато часу й сил забирає робота з паперами, таблицями та наголосила, що автоматизація HR-процесів дає змогу системно вести фундаментальні процеси: кадровий облік та адміністрування» [8].

Зазначимо, що більшість відділів кадрів в Україні працюють по-старому: замість професійних сервісів використовують системи на кшталт Trello або Mega, створюючи систему папок на Google Drive з інформацією про кожного співробітника [9]. Керівництво бізнесу розуміє, що недостатньо користуватися спеціальними додатками такими, як Excel, потрібні адаптивні системи, де відображається інформація про кожного кандидата, співробітника, відділ, здійснюється оцінка претендента на посаду, збираються відгуки, здійснюється облік робочого часу, відпусток, лікарняних, які допомагають ефективно позбутися бюрократії та вирішують щоденні організаційні питання [10].

Переваги таких систем дають змогу підприємству працювати більш ефективно, враховуючи фа-

ктори зовнішнього та внутрішнього впливу, а також створювати відповідні умови щодо професійного розвитку персоналу підприємства, що відповідає вимогам чинного законодавства. У ст. 4 Закону України «Про професійний розвиток працівників» зазначені основні напрями діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників, серед яких «розробка поточних та перспективних планів професійного навчання; розробка та виконання програм професійного навчання працівників; визначення періодичності атестації працівників та організація її проведення; проведення аналізу результатів атестації та здійснення заходів щодо підвищення професійного рівня працівників» [11].

Отже, в умовах стрімкого розвитку технологій та у відповідності до вимог чинного законодавства, діджиталізації та автоматизації потребують більшість бізнес-процесів на підприємстві, зокрема процес управління персоналом. Авторами даного дослідження, на основі даних компанії «Hurta», визначено тренди у сфері HR, а саме, робота різних поколінь працівників в одній компанії, гнучкий графік роботи, зростання кількості фрілансерів, орієнтація на EVP (ціннісна пропозиція співробітнику). діджиталізація рекрутингу, автоматизація HR-процесів і чат-боти. Слід підкреслити, що використання системи управління персоналом дозволяє підприємству сформувати сучасну та збалансовану систему виробничих відносин, захистити права працівників, запобігти певним проблемам, вирішити основні завдання реформування ринку праці в Україні.[12]. Так, відповідно до зазначеної реформи, у напрямку вирішення проблем гендерного розриву в оплаті праці, передбачено створення таких умов (див. рис. 3).



**Рис. 3. Умови скорочення гендерного розриву в оплаті праці, відповідно до реформи ринку праці**  
\* розроблено авторами на підставі [12]

Діяльність HR сьогодні все активніше переміщується у хмари та мобільну площину. Це підвищує швидкість роботи фахівців і, зрештою, – їх ефективність. При пошуку, підборі та наймі управлінців та

топ-менеджерів самі компанії роботодавці – понад 60 %, і кадрові провайдери все більше використовують соцмережі. При цьому інструменти HR Digital спрямовані на підвищення ефективності та швидкості ви-

рішення традиційних завдань. Йдеться про прозору систему мотивації та оцінки персоналу, бездоганному дотриманні виплати зарплати та бонусів, зрозумілій системі навчання навичок, необхідних для реалізації завдань. Цифровізація, автоматизація, роботизація – всі ці процеси надають значний вплив на трансформацію ринку праці. Нові технології щодня змінюють звичний функціонал фахівців у кожній із професійних сфер. І ці інструменти необхідно вбудувати у

бізнес-процеси. Автоматичний підбір персоналу у великих компаніях вже здійснюють боти, у рітейлі та банківській сфері їх використовують особливо широко. Штучний інтелект доцільно використати там, де можна керуватися чіткими інструкціями та правилами. На рис. 4 систематизовано низка вдалих кейсів українських компаній щодо діджиталізації та автоматизації HR процесів.

Компанія Eldorado [13]	HRM проєкт «ПОМОЖИ ТОБІ БОТ»	Характеристика кейсу ELSA Chatbot ELDORADO Staff Assistant. Звернення можна подавати до HR 24/7. Дозволяє подати заявку на решту днів щорічна відпустки, відрядження, замовити довідку про доходи, завантажити розрахункові квитанції. ELSA звільняє співробітників від непотрібних дій. ELSA інформує потенційних кандидатів про лаптя компанії та новини, допомагає знайти потрібну роботу в Eldorado.
VARUS [13]	Корпоративний бот «VARUS-people»	Каналом комунікації у VARUS є вайбер-бот, доступ 24/7. Бот VARUS-people розроблено департаментом ІТ, це дозволило оперативнo змінювати інформацію, додавати функціонал, синхронізація з іншими ПК Проєкт охоплює різні цільові аудиторії: співробітників офісу та магазинів, кандидатів, новачків та колишніх співробітників. Основні переваги бота; скорочення швидкості інформування персоналу, доступ до контактної бази співробітників, дашбордів, даних про товар та іншої у форматі 24/7, підвищення рівня eNPS (індекс задоволеності персоналу) у 3,3 рази, зменшення плинності кадрів (переважно новачків) у 3 рази, підвищення рівня обізнаності співробітників про новини компанії, залучення до корпоративного життя.
Kernel [13]	Employee Data Center	З огляду на глобальність цілей і охоплення всіх співробітників холдингу, в проєкті виділені окремі streams: <b>STREAM I. Кабінет співробітника «Мій кабінет»</b> , який є порталом самообслуговування, створюється автоматично для кожного співробітника з персональним обліковим записом та персональним комп'ютером або планшетом, і має 4 основні блоки: забезпечення реалізації HR процесів; <b>HR Cycle Data:</b> консолідація інформації з усіх інформаційних систем з урахування життєвого циклу працівника. <b>Power BI Reports:</b> звітність по ключових показниках всіх бізнес напрямків компанії з можливістю порівняння даних за різні періоди у будь-який момент часу. <b>Кабінет керівника:</b> керівник, крім свого персонального кабінету, має доступ до консолідованої інформації по своїй команді. Інформація оновлюється в режимі on-line. <b>STREAM II.</b> Інформаційний кіоск для працівників, які не мають персонального комп'ютера, це дає можливість отримати розрахунковий лист за будь-який період, оформити заяву на відпустку, замовити довідку, подати ідею щодо поліпшення виробничого процесу. Доступ до інфокіосків відкритий в режимі 24x7. Для доступу до персональної інформації працівнику достатньо ввести свій номер мобільного телефону і одноразовий пароль, який система відправляє у вигляді sms. <b>STREAM III. Боти.</b> Для забезпечення роботи в польових умовах, з поганим покриттям, створений Telegram бот, який дозволяє узгоджувати документи, відпустки, відрядження, ставити завдання співробітникам і навіть дозволяє підписати електронний документ без спеціального входу у корпоративні додатки. У перший день прийому нового співробітника супроводжує адаптаційний бот, який персоналізовано, враховуючи посаду і напрямок діяльності новачка. Крок за кроком в доступній ігровій формі розповідає про компанію, корпоративну культуру, правила та сервіси, що є доступними для співробітника.

Рис. 4. Вітчизняні кейси діджиталізації та автоматизації HR процесів\*

\*розроблено авторами на підставі [13]

Отже, HR-служба сучасного підприємства зосередженою на працівниках та індивідуальних траєкторіях їх розвитку, застосовувати цифрові механізми повинна відповідати вимогам цифрової культури,

ми для управління навичками співробітників, їх навчання та мотивації.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Підбиваючи підсумки, слід виділити основні складові в управлінні персоналом в умовах цифровізації: кожній організації необхідно вироблення власної HRM-стратегії; цифровізація створює можливість швидкого розвитку з допомогою інтегрованих команд; перехід на електронні платформи та цифрова трансформація є найбільш пріоритетним напрямком у розвитку управлінні персоналом; необхідно створити

процес обміну цифровими стратегіями та досвідом усередині організації, для її подальшого розвитку. Цифризація створює для організації такі переваги як зниження витрат, мобільність, гнучкість, зручний доступ та високий рівень безпеки. На сьогоднішній день, для всіх сучасних організацій необхідно підтримувати високий рівень конкурентоспроможності, що неможливо здійснювати без застосування методів управління персоналом за допомогою електронних технологій.

### Література

1. Donna Gabaccia. A Long Atlantic in a Wider World. *Atlantic Studies // Cultural i Historical Perspectives*. 2014. Vol. 1, № 1. P. 9-10. doi: 10.1080/1478881042000217188
2. Interview with Robert W. Cox. // *Globalisation, Societies and Education*. 2013. Vol. 1 № 1. P. 18
3. Берг А. І. Кібернетика та суспільні науки. Методологічні проблеми науки. Х., 2014. 548 с.
4. Винер Н. Кібернетика та суспільство. К.: Знання. 2008. 450 с
5. Про інформацію: Закон України за станом на 01 січня 2022 р. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>. (дата звернення 23.04.2022 р.)
6. Василів В. Інформаційні системи менеджменту персоналу: навч. посібник. Рівне: НУВГП, 2014. 148 с.
7. Седікова І. О. Дослідження асиметрії інформації на зерновому ринку // *Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор»*. 2017. Вип. 4-2 (43). С. 36 – 39
8. Дзюба В. Зрубати дерево файлів: як вибрати та впровадити HRM-систему. URL: <https://happymonday.ua/hrm-systema-yak-vybraty-ta-vprovadyty> (дата звернення 22.04.2022 р.)
9. Trello допомагає командам ефективно решать рабочие задачи. URL: <https://trello.com/> (дата звернення 23.04.2022 р.)
10. Найкраще програмне забезпечення для управління персоналом «все-в-одному» для управління персоналом. URL: <https://peopleforce.io/> (дата звернення 22.04.2022 р.)
11. Про професійний розвиток працівників: Закон України за станом на 27 грудня 2019 р. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення 22.04.2022 р.)
12. Інформація про реформу ринку праці. *Міністерство економіки України*: веб-сайт. URL: <http://surl.li/cbgkm> (дата звернення 22.04.2022 р.)
13. Виклики та тренди в HR 2020: огляд кейсів номінантів. Премії HR-бренд. *EBA*: веб-сайт. URL: <https://eba.com.ua/vyklyky-ta-trendy-v-hr-2020-oglyad-kejsiv-nominativ-premiyi-hr-brend/> (дата звернення 22.04.2022 р.)
14. Козак К. Б., Корсікова Н. М., Древова В.В. Психологія управління персоналом в умовах економічних кризових явищ, спровокованих Covid-19 // *Наукові перспективи*. 2021. № 2(8). С.107-124. doi: 10.52058/2708-7530-2021-2(8)-107-124

Стаття надійшла 30.04.2022

Стаття прийнята до друку 14.05.2022

Доступно в мережі Internet 19.07.2022

#### Sedikova I.

Doctor of Economics, Professor  
Department of Management and Logistics  
E-mail: [irina-sedikova@ukr.net](mailto:irina-sedikova@ukr.net)  
ORCID ID: 0000-0001-5684-6927

#### Kozak K.

Doctor of Economics, Professor  
Department of Management and Logistics  
E-mail: [kozakkate.coach@gmail.com](mailto:kozakkate.coach@gmail.com)  
ORCID ID: 0000-0002-8099-6607

#### Sedikov D.

Ph.D., Assistant  
Department of Economic Theory and Financial and Economic Security  
Odesa National University of Technology  
Kanatna str., 112 Odesa, Ukraine, 65039  
E-mail: [sedikov94@ukr.net](mailto:sedikov94@ukr.net)  
ORCID: 0000-0001-7706-2881

## PERSONNEL MANAGEMENT IN CONDITIONS OF GLOBAL INFORMATION PROCESSES AND WAR

The use of information technologies and systems for enterprise management increases competitiveness through rapid adaptation to changing market conditions and allows to increase the efficiency of man-

agement by obtaining a complete, efficient, reliable information.. Thanks to digitalization, the process of setting tasks and assessing the quality of their implementation becomes automated, transparent, centralized, efficient and most importantly - the result is the accumulation of structured information. Today, you can track how an employee has developed since he took office. Modern enterprises cannot work effectively without the use of new technologies in their activities. And this, in turn, requires appropriate knowledge from employees of the enterprise, for whom the main principle of professional growth and adequate use of their intellectual resources is the principle of lifelong learning. Man is becoming a real subject of a new type of economy, and now everything depends only on him - on his priorities, goals and values. This new economy is growing on human professional qualities, personal potential and indirectly aimed at human self-improvement.

The article considers the current state of digitalization of personnel management technologies based on the experience of individual enterprises. The essence, role and problems that arise in the process of digital transformation have been revealed. During the study, special attention is paid to the current new ways of personnel management with the help of electronic technologies.

The main components of personnel management in the context of digitalization have been identified: each organization needs to develop its own HRM strategy; digitalization creates the possibility of rapid development with the help of integrated teams; the transition to electronic platforms and digital transformation is the highest priority in the development of personnel management; it is necessary to create a process of sharing digital strategies and experiences within the organization for its further development.

**Key words:** personnel, personnel management, employee rights, automation, information, chat bots, HR system.

### References

1. Gabaccia, G. (2014). A Long Atlantic in a Wider World. *Atlantic Studies. Cultural i Historical Perspectives*, 1(1), 9–10. doi: 10.1080/1478881042000217188
2. Cox, R. W. (2013). *Globalisation, Societies and Education*. other.
3. Kibernetyka ta suspilni nauky. Metodolohichni problemy nauky.
4. Vynier, N. (2008). *Kibernetyka ta suspilstvo*. Znannia.
5. *Pro informatsiiu: Zakon Ukrainy za stanom na 01 sichnia 2022 r.* Verkhovna Rada Ukrainy. (2022). Retrieved April 23, 2022, from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>
6. Vasylyiv, V. (2014). *Informatsiini systemy menedzhmentu personalu*. NUVHP.
7. Sedikova, I. O. (2017). Doslidzhennia asymetrii informatsii na zernovomu rynku. *Naukovo-Vyrobnychi Zhurnal «Biznes-Navihator»*, (4-2 (43), 36–39.
8. Dziuba, V. (2021). *Zrubaty derevo failiv: yak vybraty ta vprovadyty HRM-systemu*. Retrieved April 22, 2022, from <https://happymonday.ua/hrm-systema-yak-vybraty-ta-vprovadyty>
9. *Trello pomogaet komandam effektivno reshat rabochie zadachi*. Trello. Retrieved April 23, 2022, from <https://trello.com/>
10. *Naikrashche prohramne zabezpechennia dlia upravlinnia personalom «vse-v-odnomu» dlia upravlinnia personalom*. Peopleforce. Retrieved April 22, 2022, from <https://peopleforce.io/>
11. *Pro profesiyni rozvytok pratsivnykiv: Zakon Ukrainy za stanom na 27 hrudnia 2019 r.* Verkhovna Rada Ukrainy. (2019). Retrieved April 22, 2022, from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>
12. *Informatsiia pro reformu rynku pratsi*. Ministerstvo ekonomiky Ukrainy. Retrieved April 22, 2022, from <http://surl.li/cbgkm>
13. *Vyklyky ta trendy v HR 2020: ohliad kejsiv nominantiv. Premii HR-brend*. EVA. (2020). Retrieved April 22, 2022, from <https://eba.com.ua/vyklyky-ta-trendy-v-hr-2020-oglyad-kejsiv-nominantiv-premiyi-hr-brend/>
14. Kozak, K. B., Korsikova, N. M., & Drevova, V. V. (2021). Psykholohiia upravlinnia personalom v umovakh ekonomichnykh kryzovykh yavlyshch, sprovokovanykh Covid-1. *Naukovi Perspektivy*, (2(8), 107–124. doi: 10.52058/2708-7530-2021-2(8)-107-124

Received 30 April 2022

Approved 14 May 2022

Available in Internet 19.07.22

Цитування згідно ДСТУ 8302:2015

Седікова І.О., Козак К.Б., Седіков Д.В. Управління персоналом в умовах глобальних інформаційних процесів // *Економіка харчової промисловості*. 2022. Т.14, вип. 2. С.51-57. doi 10.15673/fe.v14i2.2324

Cite as APA style citation

Sedikova, I., Kozak, K., & Sedikov, D. (2022). Personnel management in conditions of global information processes and war. *Food Industry Economics*, 14(2), 51-57. doi 10.15673/fe.v14i2.2324.