

- Prokhorova, V. V., & Mushnykova, S. A. (2020). Koevoliut-siina osnova upravlinnia ekonomichnoiu bezpekoiu pidpriemstv [Coevolutionary basis of economic security management of enterprises]. *Biznes Inform*, 12, 440–445.
<https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-12-440-445>
- Prytys, V. I. (2020). Umovy realizatsii bezpekoorii- tovanoho upravlinnia pidpriemstvamy z urakhu- vanniam isnuichykh zahroz [Conditions for the implementation of security-oriented management of enterprises, taking into account existing threats]. *Biznes Inform*, 3, 453–459.
<https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-3-453-459>
- Shymanovska-Dianych, L. M., & Lozova, O. V. (2025). Formuvannia kultury bezpekoorii tovanoho me- nedzhmentu v systemi upravlinnia zakladom osv- ity yak umova dosiahnennia tsilei staloho rozvytku:

- napriamy, zakhody ta freimork [Formation of a cul- ture of safety-oriented management in the educa- tional institution management system as a condi- tion for achieving sustainable development goals: directions, measures and framework]. *Visnyk Lviv- skoho torhovelno-ekonomichnoho universytetu. Serii* «*Ekonomichni nauky*», 82, 28–35.
<https://doi.org/10.32782/2522-1205-2025-82-04>
- Shymanovska-Dianych, L. M., Pedchenko, N. S., & Lo- zova, O. V. (2024). Proaktyvnist v umovakh did- zhytalizatsii ekonomiky: udoskonalennia biznes- pprotsesiv vitchyznianskykh pidpriemstv pid chas viiny [Proactivity in the context of digitalization of the economy: improving the business processes of domestic enterprises during the war]. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli. Serii* «*Ekonomichni nauky*», 2, 109–116.
<https://doi.org/10.37734/2409-6873-2024-2-16>

УДК 005.95/.96:004.9
JEL: M12; M15; O33
DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2025-9-490-497>

МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ З ВИКОРИСТАННЯМ ERP-СИСТЕМИ ODOO

©2025 ПОВІДАЙЧИК М. М., ПОПИК М. М.

УДК 005.95/.96:004.9
JEL: M12; M15; O33

Повідайчик М. М., Попик М. М. Механізми управління персоналом в умовах цифровізації з використанням ERP-системи ODOO

У статті розглянуто особливості управління персоналом підприємства в умовах цифровізації та глобалізації. Показано, що HR-процеси потре- бують інтеграції, прозорості та аналітичної підтримки для забезпечення мобільності кадрів, організації віддаленої роботи та дотримання вітчизняних трудових стандартів. Обґрунтовано доцільність використання ERP-системи OdoO як комплексного інструмента управління люд- ськими ресурсами, що поєднує модульність, інтегративність та широкі аналітичні можливості. Охарактеризовано ключові HR-модулі OdoO (Employees, Recruitment, Attendances, Payroll, Appraisals, Time Off), їх взаємозв'язок із фінансовими, проектними та CRM-компонентами, а також роль у формуванні єдиного інформаційного простору компанії. Особливу увагу приділено моделюванню та оптимізації HR-процесів у середовищі OdoO, що сприяють підвищенню ефективності кадрової діяльності, зниженню витрат, забезпеченню прозорості управлінських процедур і роз- витку стратегічного потенціалу людського капіталу. Зроблено порівняльний аналіз деяких ERP-систем (SAP, Oracle), у якому охарактеризовано OdoO за ключовими критеріями: вирізняється доступною вартістю, оскільки має безкоштовну версію Community та гнучку підписку; цільова аудиторія OdoO охоплює як малий, середній, так і великий бізнес; за гнучкістю OdoO демонструє високу модульність: функціонал OdoO охоплює широкий спектр модулів (CRM, HRM, фінанси, склад, виробництво тощо); впровадження OdoO є відносно простим і швидким; інтерфейс OdoO сучасний і зручний; у сфері підтримки та інтеграцій OdoO пропонує активну спільноту та численні інтеграції з онлайн-сервісами. Обґрунтовано, що застосування сучасних методів моделювання надає нові можливості. Так, використання BPMN забезпечує візуалізацію процедур (наприклад, рекрутингу чи адаптації), IDEFO дає змогу описати функціональну структуру HR-менеджменту, а ARIS забезпечує інтеграцію кадрових процесів із фінансовими, логістичними та виробничими. Зроблено висновок, що використання OdoO у сфері HR є важливим чинником підвищення конкурен- тоспроможності підприємства.

Ключові слова: управління персоналом, ERP-система, OdoO, HR-процеси, цифровізація, моделювання, оптимізація, людський капітал.

Рис.: 1. **Табл.:** 3. **Бібл.:** 9.

Повідайчик Михайло Михайлович – доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри кібернетики і прикладної математики, Ужгородський національний університет (пл. Народна, 3, Ужгород, 88000, Україна)

E-mail: mykhailo.povidaichyk@uzhnu.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1554-2067>

Попик Мар'яна Михайлівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри туристичної інфраструктури та готельно-ресторанного господарства, Ужгородський національний університет (пл. Народна, 3, Ужгород, 88000, Україна)

E-mail: mariana.popyk@uzhnu.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1693-7896>

Researcher ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/record/F-7178-2019>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorid=57223371140>

Povidaichyk M. M., Popyk M. M. HR Management Mechanisms in the Context of Digitalization Using the Odoo ERP System

The article examines the specifics of enterprise human resource management in the context of digitalization and globalization. It demonstrates that HR processes require integration, transparency, and analytical support to ensure workforce mobility, organize remote work, and comply with national labor standards. The appropriateness of using the Odoo ERP system as a comprehensive human resource management tool is substantiated, as it combines modularity, integrativeness, and extensive analytical capabilities. The key HR modules of Odoo (Employees, Recruitment, Attendances, Payroll, Appraisals, Time Off) are described, along with their interconnection with financial, project, and CRM components, and their role in creating a unified information space within the company. Particular attention is paid to the modeling and optimization of HR processes within the Odoo environment, which contribute to increasing the efficiency of human resources activities, reducing costs, ensuring transparency of management procedures, and developing the strategic potential of human capital. A comparative analysis of some ERP systems (SAP, Oracle) was conducted, in which Odoo is described according to key criteria: it stands out for its affordable cost, offering a free Community version and flexible subscription options; Odoo's target audience includes small, medium, and large enterprises; in terms of flexibility, Odoo demonstrates high modularity: its functionality covers a wide range of modules (CRM, HRM, finance, inventory, manufacturing, and more); Odoo implementation is relatively straightforward and quick; the Odoo interface is modern and user-friendly; in terms of support and integrations, Odoo provides an active community and numerous integrations with online services. It is substantiated that the application of modern modeling methods provides new opportunities. Specifically, the use of BPMN enables the visualization of procedures (such as recruitment or onboarding), IDEF0 allows for the description of the functional structure of HR management, and ARIS ensures the integration of personnel processes with financial, logistical, and production processes. It is concluded that using Odoo in the HR field is an important factor in enhancing an enterprise's competitiveness.

Keywords: human resource management, ERP system, Odoo, HR processes, digitalization, modeling, optimization, human capital.

Fig.: 1. **Tabl.:** 3. **Bibl.:** 9.

Povidaichyk Mykhailo M. – Doctor of Sciences (Pedagogy), Associate Professor, Professor of the Department of Cybernetics and Applied Mathematics, Uzhhorod National University (3 Narodna Sq., Uzhgorod, 88000, Ukraine)

E-mail: mykhailo.povidaichyk@uzhnu.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1554-2067>

Popyk Mariana M. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Tourism Infrastructure and Hotel and Restaurant Industry, Uzhhorod National University (3 Narodna Sq., Uzhgorod, 88000, Ukraine)

E-mail: mariana.popyk@uzhnu.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1693-7896>

Researcher ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/record/F-7178-2019>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57223371140>

Цифровізація спричиняє глибинні трансформації у сфері управління персоналом, оскільки в умовах глобалізаційних процесів зростає потреба в комплексній інтеграції HR-процесів, їх стандартизації та підвищенні прозорості. Використання сучасних цифрових технологій сприяє автоматизації рекрутингу, моніторингу продуктивності та розвитку компетентностей працівників. Це забезпечує не лише оптимізацію внутрішньо-організаційних процедур, але й формування стратегічних переваг підприємств на національному ринку [1–5; 9].

Інтегровані цифрові платформи створюють передумови для функціонування єдиного середовища управління персоналом, у межах якого дані з різних підрозділів консолідуються в аналітичні модулі. Це дає можливість здійснювати комплексну оцінку кадрових показників, прогнозувати потреби в персоналі та оптимізувати витрати. Застосування такого підходу зумовлює підвищення ефективності HR-системи [6; 7].

ERP-система Odoo пропонує широкий інструментарій для комплексного управління людськими ресурсами, забезпечуючи системну інтеграцію кадрових процесів у межах єдиного інформаційного середовища. Функціональні можливості платфор-

ми охоплюють автоматизацію рекрутингу, адміністрування трудових відносин, управління контрактами, моніторинг робочого часу та продуктивності, а також підтримку процедур оцінювання та розвитку персоналу. Модульна архітектура Odoo сприяє узгодженню HR-функцій із фінансовими, проектними та CRM-компонентами, що забезпечує високий рівень прозорості, інтегрованості та контрольованості організаційних процесів. Аналітичні інструменти системи створюють підґрунтя для аналізу кадрових даних, прогнозування потреб у персоналі та розроблення стратегій ефективного управління людським капіталом.

Моделювання HR-процесів у середовищі Odoo передбачає формалізацію та відображення ключових етапів управління персоналом у вигляді структурованих бізнес-процесів, інтегрованих у єдину систему управління організацією. Використання модулів Recruitment, Employees, Attendances, Payroll, Appraisals, Time Off дозволяє відтворити повний життєвий цикл працівника: від подачі заявки на вакансію та проходження відбору до укладання контракту, адміністрування робочого часу, нарахування винагороди та оцінювання результативності. Засоби кастомі-

зації та візуального проектування процесів у Odoo забезпечують адаптацію HR-моделей до специфіки конкретного підприємства та особливостей бізнес-середовища. Аналітичні механізми системи сприяють виявленню «вузьких місць» у кадрових процедурах, підвищенню ефективності управлінських рішень та формуванню оптимальних стратегій розвитку людського капіталу.

Основна мета статті полягає в дослідженні можливості моделювання та оптимізації HR-процесів на підприємстві з використанням ERP-системи Odoo. В статті використовувалися такі загальнонаукові методи дослідження, як синтез, аналіз, індукція, дедукція, порівняння. Серед спеціальних методів можна виокремити метод системного аналізу.

За останні роки проблема управління персоналом в умовах цифровізації привертає значну увагу вітчизняних і зарубіжних дослідників, що відображено в численних наукових публікаціях і монографіях. Зокрема, такі вчені як Г. Гребенюк, Т. Збрицька, О. Сорока, В. Брич, О. Борисяк, А. Білоус, Н. Галиш, О. Потьомкіна, А. Гордійчук висвітлюють проблеми трансформації системи управління персоналом підприємства в умовах цифровізації економіки. Водночас, В. Рожко, А. Хлистун, І. Сіменко, Т. Косова, О. Ареф'єва, З. Побережна, О. Бавико, І. Козаков досліджують моделювання бізнес-процесів у сучасному бізнес-середовищі. Проте, незважаючи на значну кількість досліджень, проблема управління персоналом в умовах цифровізації з використанням ERP-системи Odoo залишається актуальною.

Трансформація сучасного ринку праці, зростання обсягів даних і підвищення вимог до ефективності управлінських процесів зумовлює потребу у використанні цифрових технологій у сфері управління персоналом. У сучасних умовах цифровізації традиційні методи кадрової роботи виявляються недостатньо гнучкими, повільними та обмеженими в можливостях аналітики. Це обумовлює необхідність упровадження інтелектуальних HR-технологій, що забезпечують системність, автоматизацію та аналітичну підтримку прийняття рішень [1; 2].

Цифрові технології дозволяють, *по-перше*, оптимізувати рутинні процеси – автоматизувати підбір кандидатів, облік робочого часу, управління відпустками, формування звітності, нарахування заробітної плати тощо. Завдяки цьому HR-фахівці можуть зосередитися на стратегічних завданнях – розвитку персоналу, мотивації, формуванні корпоративної культури. *По-друге*, цифровізація створює умови для управління на основі даних.

Використання HR-аналітики дає змогу виявляти тенденції в продуктивності працівників, оцінювати ефективність навчання, прогнозувати плінність кадрів та розробляти персоналізовані стратегії розвитку. *По-третє*, сучасні технології сприяють підвищенню прозорості та швидкості комунікацій між працівниками та менеджерами. Використання внутрішніх порталів, мобільних застосунків та чат-ботів дозволяє швидко отримувати доступ до інформації, подавати запити, отримувати зворотний зв'язок і вести електронний документообіг.

Отже, використання цифрових технологій у HR зумовлене потребою підвищення ефективності управління людськими ресурсами; забезпечення точності, швидкості й аналітичності рішень; адаптації до динамічних змін ринку праці; створення гнучкого, орієнтованого на дані та співробітників середовища [3; 4].

Розглянемо детальніше ERP-систему Odoo, яка надає комплексний інструментарій для управління людськими ресурсами, інтегруючи кадрові процеси в єдине інформаційне середовище. Модульна архітектура охоплює ключові напрями HR-менеджменту, включаючи підбір персоналу, ведення особових справ, адміністрування контрактів, облік робочого часу, управління відпустками, нарахування заробітної плати та проведення атестацій. Це дає змогу підприємствам формувати цілісну кадрову політику та адаптувати її до умов динамічного ринку праці.

Важливою перевагою системи є інтегративність: HR-модулі тісно пов'язані з фінансовими, проектними та CRM-компонентами, що забезпечує узгодженість бізнес-процесів, зменшує ризики дублювання даних і підвищує прозорість управління. Гнучкість налаштувань та масштабованість дозволяють застосовувати Odoo як у малому та середньому бізнесі, так і у великих корпораціях.

Аналітичні можливості Odoo забезпечують багатовимірний аналіз кадрових даних: моніторинг продуктивності, аналіз плінності персоналу, оцінювання навчальних програм і прогнозування майбутніх потреб у кадрах. Інтерактивні звіти та дашборди дають змогу виявляти проблемні зони, зіставляти показники підрозділів та ухвалювати стратегічно обґрунтовані рішення. У такий спосіб Odoo виступає не лише інструментом операційного управління, а й платформою стратегічного розвитку людського капіталу.

Модулі системи охоплюють повний життєвий цикл працівника: Recruitment автоматизує процес добору; Employees адмініструє особові справи (рис. 1); Attendances контролює робочий час; Payroll забезпечує нарахування винагород; Appraisals підтримує

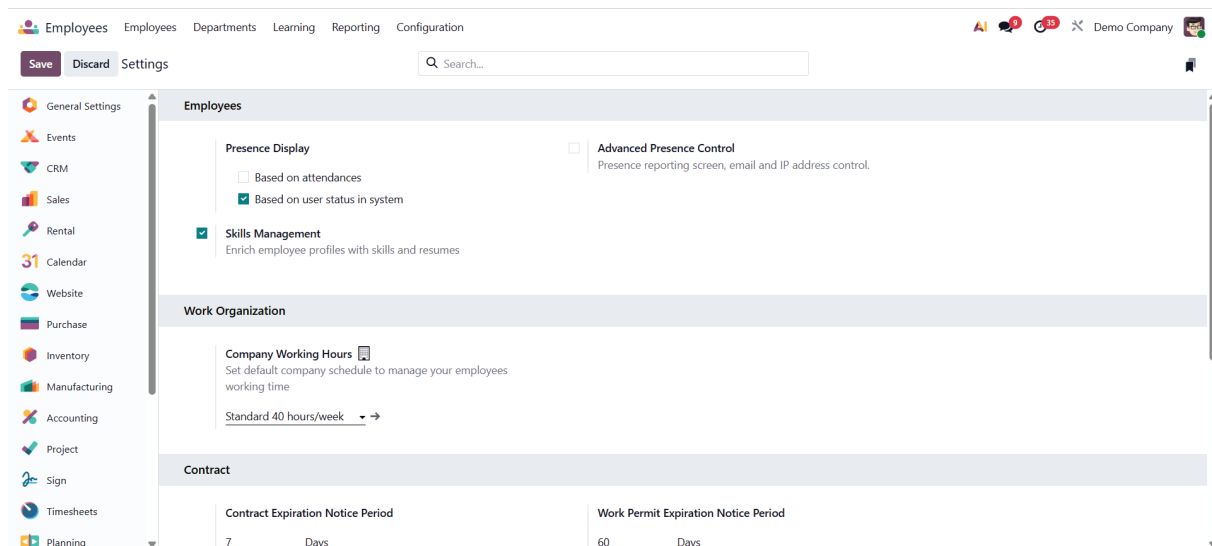


Рис. 1. Налаштування в модулі Employees (на умовних даних) [8]

оцінювання результативності та розвиток компетентностей; Time Off адмініструє відпустки. У сукупності вони формують цілісну HR-систему, інтегровану з іншими бізнес-модулями [8].

Узгодження HR-процесів із фінансовими, проектними та CRM-компонентами створює єдиний простір управління, у межах якого кадрові показники співвідносяться з бюджетуванням, ефективністю проектів та якістю клієнтського сервісу. Це підвищує якість стратегічного планування та точність управлінських рішень.

Серед ключових переваг Odoo – гнучкість, модульність, кастомізація, open-source і доступність, що робить систему привабливою для бізнесу різного масштабу. Відкритий вихідний код сприяє розвитку інновацій, і активна спільнота забезпечує постійне вдосконалення функціоналу. Таким чином, Odoo є не лише технічним рішенням для автоматизації кадрових процесів, а й стратегічним інструментом підвищення конкурентоспроможності підприємств.

У порівнянні з іншими ERP-системами (SAP, Oracle) Odoo показує суттєві відмінності за ключовими критеріями: вирізняється доступною вартістю, оскільки має безкоштовну версію Community та гнучку підписку; цільова аудиторія Odoo охоплює як малий, середній, так і великий бізнес; за гнучкістю Odoo демонструє високу модульність: функціонал Odoo охоплює широкий спектр модулів (CRM, HRM, фінанси, склад, виробництво тощо); впровадження Odoo є відносно простим і швидким; інтерфейс Odoo сучасний і зручний; у сфері підтримки та інтеграцій Odoo пропонує активну спільноту та численні інтеграції з онлайн-сервісами.

Моделювання HR-процесів у середовищі Odoo ґрунтується на застосуванні вбудованих інструментів ERP-системи, що дозволяють відтворювати логіку управлінських процедур у цифровому форматі. Це охоплює проектування бізнес-процесів найму, адаптації, навчання та оцінювання персоналу, а також їх інтеграцію з фінансовими й операційними потоками. Такий підхід сприяє формалізації кадрової діяльності, мінімізації впливу людського чинника та уніфікації стандартів роботи підрозділів.

Завдяки модульній структурі Odoo HR-процеси можуть бути адаптовані до специфіки організації. Так, модуль Recruitment підтримує багатоступеневі процедури відбору кандидатів із гнучкими воронками найму; Payroll забезпечує налаштування алгоритмів нарахування заробітної плати відповідно до національного законодавства; Appraisals дозволяє формувати системи оцінювання персоналу за компетентнісним або KPI-підходом.

Важливим інструментом є аналітичні панелі (*dashboards*), що забезпечують візуалізацію кадрових процесів у режимі реального часу, моніторинг ключових показників, сценарне моделювання (*what-if analysis*) та оцінювання ефективності управлінських рішень до їх упровадження. Це створює передумови для гармонізації HR-практик, порівняння результатів між підрозділами та розроблення адаптивних стратегій управління.

Моделювання бізнес-процесів може здійснюватися за допомогою BPMN-нотації, діаграм бізнес-процесів та інструментарію Odoo Studio, який дозволяє налаштовувати систему без глибокого програмування. Використання BPMN забезпечує структуровану візуалізацію та оптимізацію процесів, діаграми сприяють ідентифікації критичних

етапів та підвищенню прозорості взаємодії, а кастомізація за допомогою Odoo Studio надає можливість створювати нові модулі, інтерфейси та автоматизовані операції.

Приклади змодельованих HR-процесів охоплюють увесь життєвий цикл працівника: від набору персоналу (оголошення вакансії; попередній відбір; інтерв'ю; рішення про найм) до адаптації (ознайомлення з корпоративною політикою; навчальні програми; наставництво; підсумкова оцінка випробувального терміну). Додатково моделюються процеси управління продуктивністю, навчання та розвитку, а також адміністрування відпусток і робочого часу, що інтегруються в кадрову та фінансову звітність.

Функціонал табелювання в Odoo забезпечує облік відпрацьованих годин і підтримку гнучких графіків, включно з моніторингом віддалених співробітників. Це сприяє підвищенню дисципліни й ефективності роботи персоналу.

HR-аналітика в Odoo дозволяє вимірювати ключові показники ефективності, формувати звіти щодо плинності кадрів, обліковувати витрати на персонал і виявляти тенденції в кадрових процесах. На основі таких даних керівники отримують можливість ухвалювати обґрунтовані рішення та вдосконалювати HR-стратегію.

Застосування сучасних методів моделювання поглиблює ці можливості. Використання BPMN забезпечує візуалізацію процедур (наприклад, рекрутингу чи адаптації), IDEF0 дає змогу описати функціональну структуру HR-менеджменту, а ARIS забезпечує інтеграцію кадрових процесів із фінансовими, логістичними та виробничими. Це сприяє підвищенню прозорості, скороченню часу виконання операцій і формуванню гнучкої HR-стратегії (табл. 1).

Таким чином, BPMN є оптимальним для оперативного аналізу HR-процесів, IDEF0 – для структурного опису функцій HR-відділу, а ARIS – для комплексної інтеграції кадрового менеджменту в бізнес-архітектуру компанії.

Оптимізація HR-процесів у середовищі Odoo передбачає використання цифрових інструментів для підвищення ефективності кадрового менеджменту, зменшення адміністративних витрат і вдосконалення управлінських рішень. ERP-система автоматизує рутинні операції – від обліку робочого часу та ведення особових справ до формування звітності й аналітики, що дозволяє спрямувати ресурси на стратегічні завдання розвитку персоналу.

Ключовим механізмом є інтеграція HR-модулів із фінансовими, проектними та аналітичними компонентами системи. Такий підхід забезпечує наскрізність даних, усуває дублювання інформації, зменшує ймовірність помилок у розрахунках заробітної плати, підвищує точність прогнозування кадрових витрат і сприяє узгодженості HR-стратегії з бізнес-цілями компанії.

Важливу роль відіграють аналітичні панелі, що дозволяють відстежувати ефективність HR-процесів у режимі реального часу, виявляти проблемні ділянки роботи підрозділів, здійснювати сценарне моделювання (*what-if analysis*) та оцінювати наслідки управлінських рішень. Це сприяє підвищенню прозорості кадрової політики, гнучкості організаційних структур і швидкості реагування на виклики зовнішнього середовища.

Odoo формує єдине інформаційне середовище організації, інтегруючи кадрові процеси з фінансами, управлінням проектами та внутрішніми комунікаціями. Зокрема, *Employees* забезпечує ведення обліку персоналу й автоматизацію доку-

Таблиця 1

Порівняння методів моделювання бізнес-процесів у HR

Метод	Основна характеристика	Застосування у HR	Переваги	Обмеження
BPMN (Business Process Model and Notation)	Графічна нотація для опису бізнес-процесів	Візуалізація рекрутингу, адаптації персоналу, управління відпустками	Зрозумілі діаграми, стандартизація, зручність комунікації	Менш ефективна для стратегічного аналізу
IDEF0 (Integrated Definition for Function Modeling)	Функціональне моделювання з фокусом на входах, виходах, механізмах і правилах	Опис процедур оцінювання та управління компетенціями	Глибокий аналіз структури та взаємозв'язків	Складність для нефахівців, трудомісткість
ARIS (Architecture of Integrated Information Systems)	Комплексна методологія аналізу бізнес-архітектури	Інтеграція HR із фінансами, логістикою, виробництвом	Системний підхід, багаторівневий аналіз, інтеграція з ERP	Висока вартість, потреба у спеціалізованих знаннях і ПЗ

ментообігу; *Attendances* – реєстрацію робочого часу; *Time Off* – управління відпустками; *Payroll* – автоматизоване нарахування заробітної плати та податків; *Appraisals* – організацію оцінювання персоналу; *eLearning* – підтримку навчання й розвитку компетентностей; *Accounting* – контроль витрат на персонал; *Project* – планування завдань і координацію ресурсів; *Discuss* – ефективну внутрішню комунікацію (табл. 2).

Одоо HR-процеси можуть бути оптимізовані через використання вбудованих механізмів автоматизації, що підтримують концепцію *data-driven management* (управління на основі даних).

Одним із ключових інструментів є автоматичні дії (*Automated Actions*), які дають змогу системі реагувати на події в модулі кадрів. Наприклад, при створенні нового співро-

Таблиця 2

Завдання HR і можливості їх автоматизації в Odoo

Завдання HR	Інструменти Odoo
Ведення особових справ працівників	<i>Employees</i> : збереження персональних даних, контрактів, історії змін
Підбір персоналу	<i>Recruitment</i> : створення вакансій, воронка найму, відстеження кандидатів
Облік робочого часу та відвідуваності	<i>Attendances</i> : фіксація входу/виходу, інтеграція з розкладом
Управління відпустками та відсутністю	<i>Time Off</i> : заявки, погодження, автоматичний облік залишків
Нарахування заробітної плати та податків	<i>Payroll</i> : розрахунок зарплати, бонусів, відрахувань
Оцінювання ефективності персоналу	<i>Appraisals</i> : шаблони оцінки, атестації, аналіз результатів
Навчання та розвиток компетентностей	<i>eLearning</i> : створення курсів, тестування, відстеження прогресу
Управління витратами на персонал	<i>Accounting</i> : облік витрат, формування звітності
Планування потреб у кадрах	<i>Аналітичні панелі</i> : прогнозування, сценарне моделювання
Дотримання трудових стандартів	<i>Гнучкі налаштування модулів</i> : адаптація до законодавства та ринку праці

Оптимізація процесів у сфері рекрутингу за допомогою Odoo охоплює централізовану роботу з базою кандидатів, автоматизовану обробку резюме та інтеграцію з онлайн-платформами (LinkedIn, Indeed, Glassdoor), що зменшує дублювання даних і прискорює підбір персоналу. Воронка рекрутингу забезпечує прозорий відбір кандидатів, інтеграція з календарями й електронною поштою спрощує організацію співбесід, а дашборди дають змогу аналізувати ефективність каналів найму, час закриття вакансій і витрати на рекрутинг.

Цифрові HR-системи, зокрема Odoo, відіграють ключову роль у підвищенні ефективності та прозорості управління персоналом завдяки автоматизації рутинних процедур, централізованому зберіганню даних і можливості формувати аналітичні звіти в режимі реального часу. Такі інструменти забезпечують оптимізацію управлінських рішень, контроль кадрових процесів і зниження ризиків, пов'язаних із людським фактором (табл. 3).

Автоматизація процесів управління персоналом у системі Odoo забезпечує підвищення ефективності кадрової роботи, скорочення рутинних операцій і підвищення точності управлінських рішень. Завдяки гнучкій архітектурі платформи

бітника система може автоматично генерувати завдання з проходження адаптації або повідомлення відповідальному менеджеру. Такий підхід сприяє зменшенню ймовірності помилок і забезпечує послідовність у виконанні кадрових процедур.

Використання планувальників (*Scheduled Actions / Cron Jobs*) дозволяє здійснювати періодичні перевірки або оновлення даних – наприклад, щомісячне нагадування про оцінювання ефективності персоналу (*performance review*) чи автоматичне формування звітів про відпустки та лікарняні. Це забезпечує безперервність управлінських процесів і підвищує рівень контролю.

Завдяки модулю Odoo Studio користувачі можуть без залучення програмістів налаштовувати власні сценарії автоматизації – наприклад, автоматичне заповнення полів під час створення запису про співробітника або надсилання сповіщень про зміни статусу у процесі найму (*recruitment pipeline*). Такий *low-code/no-code* підхід сприяє гнучкості та адаптивності HR-системи.

У межах електронного документообігу використовуються *e-mail templates* (шаблони електронних листів), які дають змогу надсилати персоналізовані повідомлення кандидатам чи працівникам, наприклад підтвердження запрошення на співбесіду або повідомлення про результати оцінювання.

Ефективність інструментарію в цифрових HR-системах

Механізм	Ефект
Автоматизація рекрутингу, обліку робочого часу та документообігу	Скорочення часу та витрат на кадрові процеси
Воронка підбору персоналу та трекінг етапів	Прозорість процедур і контроль за кандидатами
Централізована база даних співробітників	Швидкий доступ до актуальної інформації
Аналітичні панелі та звітність	Обґрунтовані управлінські рішення на основі даних
Розмежування прав доступу та шифрування	Захист персональних даних, відповідність вимогам GDPR
Інтеграція з поштою та календарями	Оптимізація комунікацій і планування зустрічей

Більш складні сценарії автоматизації реалізуються через Python scripts, які дозволяють створювати логіку оцінювання компетентностей, автоматичне присвоєння категорій співробітникам за результатами аналізу даних або інтеграцію із зовнішніми системами обліку (*external HR analytics tools*).

Крім того, Odoo підтримує API-інтеграції (*Application Programming Interface*), що відкриває можливості для поєднання HR-модуля з іншими корпоративними системами (ERP, CRM, LMS), забезпечуючи *end-to-end automation* (наскрізну автоматизацію) кадрових процесів – від підбору персоналу до оцінювання результативності та мотивації.

Таким чином, застосування інструментів автоматизації в HR-модулі Odoo сприяє створенню інтелектуальної системи управління персоналом, орієнтованої на дані, ефективність і стратегічну підтримку прийняття рішень (*decision support system – DSS*), що відповідає вимогам цифрової трансформації управління трудовими ресурсами.

Подальший розвиток цифрових HR-рішень пов'язаний із: упровадженням інноваційних технологій, що розширюють можливості аналітики та персоналізації управління людськими ресурсами; інтеграцією штучного інтелекту для автоматизованого підбору кадрів; використанням великих даних для прогнозування кадрових потреб; персоналізованим навчанням і створенням збалансованих команд. Додатковим напрямом є взаємодія з глобальними професійними платформами, що розширює можливості підприємств у залученні міжнародних фахівців. Реалізація цих підходів формує передумови для ефективного, прозорого та стратегічно орієнтованого управління персоналом.

ВИСНОВКИ

Управління персоналом у сучасному бізнесі знає суттєвих трансформацій під впливом цифровізації та глобалізації. Зростання мобільності кадрів, поширення дистанційної зайнятості та необхідність

дотримання міжнародних стандартів вимагають інтегрованих і технологічно гнучких рішень.

ERP-система Odoo завдяки модульності, інтегрованості та розвинутих аналітичним можливостям забезпечує комплексну підтримку HR-процесів на всіх етапах життєвого циклу працівника – від рекрутингу до оцінювання та розвитку. Її використання сприяє оптимізації кадрових процедур, зменшенню витрат, підвищенню прозорості та контрольованості управлінських дій, а також формуванню стратегічно орієнтованої політики у сфері людських ресурсів.

Odoo виступає не лише інструментом операційного управління, а й платформою для розвитку людського капіталу, що посилює конкурентоспроможність підприємств у динамічному бізнес-середовищі. Завдяки поєднанню HR-функцій із фінансовими та бізнес-процесами система створює передумови для цілісного управління персоналом і прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Перспективним напрямом подальших досліджень є впровадження штучного інтелекту та прогнозу аналітики в HR-сферу. Використання алгоритмів машинного навчання відкриває можливості для прогнозування плинності кадрів, оцінювання результативності працівників і вдосконалення процедур добору. Інтеграція ІІІ з HR-аналітикою дозволяє покращити планування робочої сили, управління талантами та стратегії утримання персоналу, що сприяє зростанню рівня задоволеності співробітників і підвищенню продуктивності організацій. ■

БІБЛІОГРАФІЯ

- Гребенюк Г. Трансформаційні зміни в управлінні персоналом в умовах цифровізації. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2024. Вип. 86. С. 188–195.
DOI: <https://doi.org/10.18664/btie.86.310116>
- Зленко А., Лященко Ю., Зленко Я. Особливості цифрової трансформації системи управління персоналом. *Публічне управління: концепції, па-*

- радика, розвиток, удосконалення. 2024. Вип. 9. С. 18–31.
DOI: <https://doi.org/10.31470/2786-6246-2024-9-18-31>
3. Кравчук О. І., Варіс І. О., Рубель К. О. Цифровізація менеджменту персоналу: концептуальні аспекти та тенденції. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія «Економіка та управління»*. 2024. № 12.
DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-12-07-04>
 4. Смолинець І. Б., Левків Г. Я. Управління персоналом в умовах діджиталізації. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Економічна»*. 2021. Вип. 101. С. 94–100.
DOI: <https://doi.org/10.26565/2311-2379-2021-101-09>
 5. Хаврова К. С., Доброжан Д. О. Вплив цифровізації на процес управління персоналом. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2023. № 4. С. 92–96.
DOI: <https://doi.org/10.31673/2415-8089.2023.041212>
 6. Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств : монографія. Тернопіль : ВПЦ «Економічна думка ТНЕУ», 2020. 212 с.
 7. Рожко В. І., Хлестун А. А. Моделювання бізнес-процесів у сучасному бізнес-середовищі. *Проблеми економіки*. 2023. № 4. С. 159–164.
DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2023-4-159-164>
 8. Налаштування у модулі Employees. URL: <https://demo3.odoo.com/odoo/action-481>
 9. Шулла Р. С., Попик М. М. Контроль і оцінка діяльності персоналу як елементи системи управління персоналом. *Бізнес Інформ*. 2024. № 7. С. 465–471.
DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-7-465-471>
- formational changes in personnel management in the context of digitalization]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, 86, 188–195.
<https://doi.org/10.18664/btie.86.310116>
- Khavrova, K. S., & Dobrozhan, D. O. (2023). Vplyv tsyfrovizatsii na protses upravlinnia personalom [The impact of digitalization on the personnel management process]. *Ekonomika. Menedzhment. Biznes*, 4, 92–96.
<https://doi.org/10.31673/2415-8089.2023.041212>
- Kravchuk, O. I., Varis, I. O., & Rubel, K. O. (2024). Tsyfrovizatsiia menedzhmentu personalu: kontseptualni aspekty ta tendentsii [Digitalization of personnel management: conceptual aspects and trends]. *Problemy suchasnykh transformatsii. Seriiia «Ekonomika ta upravlinnia»*, 12.
<https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-12-07-04>
- Nalashuvannia u moduli Employees. <https://demo3.odoo.com/odoo/action-481>
- Rozhko, V. I., & Khlystun, A. A. (2023). Modeliuvannia biznes-protseviv u suchasnomu biznes-seredovyshchi [Modeling of business processes in the modern business environment]. *Problemy ekonomiky*, 4, 159–164.
<https://doi.org/10.32983/2222-0712-2023-4-159-164>
- Shulla, R. S., & Popyk, M. M. (2024). Kontrol i otsinka diialnosti personalu yak elementy systemy upravlinnia personalom [Control and evaluation of personnel activities as elements of the personnel management system]. *Biznes Inform*, 7, 465–471.
<https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-7-465-471>
- Smolynets, I. B., & Levkiv, H. Ya. (2021). Upravlinnia personalom v umovakh didzhytalizatsii [Personnel management in the context of digitalization]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina. Seriiia «Ekonomichna»*, 101, 94–100.
<https://doi.org/10.26565/2311-2379-2021-101-09>
- Zlenko, A., Liashchenko, Yu., & Zlenko, Ya. (2024). Osoblyvosti tsyfrovoi transformatsii systemy upravlinnia personalom [Features of digital transformation of the personnel management system]. *Publichne upravlinnia: kontseptsii, paradyhma, rozvytok, udoskonalennia*, 9, 18–31.
<https://doi.org/10.31470/2786-6246-2024-9-18-31>

REFERENCES

- Brych, V., Borysiak, O., Bilous, L., & Halysh, N. (2020). *Transformatsiia systemy upravlinnia personalom pidpriemstv* [Transformation of the personnel management system of enterprises]: monohrafiia. VPTs «Ekonomichna dumka TNEU».
- Hrebeniuk, H. (2024). Transformatsiini zminy v upravlinni personalom v umovakh tsyfrovizatsii [Trans-