

УДК 657

Цифрові інструменти в управлінні кадрами: оптимізація через технології

Гриценко О. О., Попов А. В.,

здобувачі другого (магістерського) рівня вищої освіти

Полтавський державний аграрний університет, м. Полтава

Анотація: Розглянуто цифрові трансформації в управлінні людськими ресурсами, акцентуючи увагу на викликах та можливостях, які виникають у процесі адаптації до швидких змін у бізнес-середовищі. Узагальнено ключові технології, що сприяють оптимізації HR-процесів, таких як автоматизація, штучний інтелект та аналітика даних, а також їх вплив на ефективність управління персоналом в умовах постійних змін.

Ключові слова: цифрові трансформації, управління людськими ресурсами, штучний інтелект, автоматизація HR-процесів.

У сучасних умовах швидких змін, викликаних глобалізацією, цифровою трансформацією та економічними турбуленціями, управління людськими ресурсами стає одним із ключових факторів для забезпечення стійкості та адаптивності організацій. Інноваційні підходи в цій сфері дозволяють не тільки покращити ефективність використання персоналу, але й підвищити гнучкість організацій у реагуванні на зміни.

Інноваційні технології, зокрема хмарні платформи для управління людськими ресурсами (HRMS), такі як Workday, BambooHR або SuccessFactors, дозволяють автоматизувати більшість рутинних процесів – табл. 1.

Таблиця 1 **Інноваційні технології для управління людськими ресурсами (HRMS)**

Основна суть	Ключові функції	Результат для управління персоналом	Тип бізнесу	Інтеграції	Підтримка
<i>Workday</i>					
ERP-рішення для комплексного управління персоналом і фінансами	Управління кадрами, рекрутинг, навчання, аналітика	Централізація даних, гнучке планування, підвищення прозорості	Середній і великий бізнес	CRM, бухгалтерія, фінансові системи	24/7, персональний менеджер
<i>BambooHR</i>					
Інтуїтивна система для оптимізації HR-процесів	Облік кадрів, відпустки, оцінка ефективності	Зменшення рутинної роботи, спрощення HR-звітів	Малий та середній бізнес	Slack, Google Workspace, Zapier	Онлайн-чат, email, база знань

Продовження табл. 1

SuccessFactors (SAP)					
Гнучка HR-платформа з можливістю модульного налаштування	Найм, адаптація, навчання, цілі, оцінювання	Підвищення залученості та продуктивності, стратегічний розвиток	Великий бізнес	SAP ERP, фінанси, CRM	24/7, телефон, email
Zoho People					
Хмарна система для автоматизації операцій HR	Облік часу, графіки, оцінка результатів	Скорочення помилок, ефективне планування змін	Малий та середній бізнес	Zoho CRM, бухгалтерія Zoho Books	Email, FAQ, форум
Oracle HCM Cloud					
Глобальна HR-платформа для складних структур	Управління талантами, компенсаціями, аналітика	Персоналізація роботи HR, стратегічна підтримка рішень	Середній та великий бізнес	Oracle ERP, CRM, фінанси	24/7, технічна лінія, документація

Джерело: узагальнено на підставі [1-5]

Ще одним важливим напрямом цифровізації кадрових процесів є використання даних та аналітики для прийняття управлінських рішень. Сучасні HR-аналітичні інструменти, такі як *People Analytics*, дозволяють збирати та обробляти великі обсяги інформації про працівників. Це допомагає глибше аналізувати процеси найму, навчання, розвитку, мотивації та утримання персоналу. Аналітика дозволяє не тільки виявляти сильні сторони команди, а й своєчасно помічати ризики, наприклад, зниження рівня залученості або зростання плинності кадрів, що дає змогу оперативно впроваджувати ефективні рішення для стабілізації ситуації. У результаті підприємства отримують можливість приймати стратегічно обґрунтовані рішення, засновані на реальних даних, а не інтуїції. Сьогодні важливо створити безперервну екосистему навчання для співробітників. Онлайн-платформи, такі як *Coursera*, *LinkedIn Learning* або *Udemy for Business*, дозволяють працівникам опановувати нові навички у зручному форматі: під час виконання щоденних завдань, у перервах або в процесі роботи над проєктами. Це сприяє підвищенню кваліфікації персоналу, підтримці його конкурентоспроможності та адаптації до нових вимог бізнесу, а також допомагає підприємствам розвивати внутрішні таланти без значних витрат часу та ресурсів. Крім того, з огляду на стреси, пов'язані з економічною нестабільністю та іншими зовнішніми викликами, усе більшої уваги набувають програми підтримки психічного здоров'я співробітників. Забезпечення ментального благополуччя команди стало важливою частиною HR-стратегії інноваційних компаній. Зокрема, у великих організаціях активно впроваджуються програми допомоги працівникам (*Employee Assistance Program, EAP*), які включають професійне консультування, психологічну підтримку та заходи з профілактики вигорання. Такі рішення сприяють

збереженню мотивації, підвищенню залученості та стабільності колективу навіть у періоди підвищеного стресу.

Інноваційні підходи до управління людськими ресурсами в епоху змін допомагають організаціям швидко адаптуватися до нових викликів, підвищити ефективність використання персоналу та знизити ризики, пов'язані з економічною нестабільністю. Однак ці підходи вимагають значних інвестицій у технології та розвиток кадрів, а також здатності організацій до адаптації та подолання опору змін. Інновації в HR мають стати невід'ємною частиною стратегії успішного управління в умовах сучасного бізнес-середовища

Список використаних джерел:

1. Plaksienko, V. Ya., Dorogan-Pisarenko, L. A., Pryidak, T. B., Leha, O. V., Ialoveha, L. V., & Krasota, E. H. (2020). Designing a framework for future economists' digital competence. *Informatsiini tekhnologii i zasoby navchannia*, 80(6), 140–160. DOI: 10.33407/itlt.v80i6.3885 [in Ukrainian].
2. Дворник, О. (2023). Стратегії, виклики та успішні практики в епоху цифрової трансформації бізнесу. *Development Service Industry Management*, (4), 107–111. [https://doi.org/10.31891/dsim-2023-4\(17\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2023-4(17))
3. Базик О. (2024). Трансформація управління людськими ресурсами у сфері підприємницької діяльності в епоху цифрових технологій. *Економіка та суспільство*, (64). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-70>
4. Юрченко Г. М., Захарченко Р. В., Лесьо А. П. Цифрові трансформації в управлінні людським капіталом. *Інвестиції: практика та досвід*. 2024. № 12. С. 172-177.
5. Петрова І.Л., Бараш А. Ю. Вплив цифрової економіки на трансформацію зайнятості та стратегії управління людськими ресурсами. *Актуальні проблеми економіки*. 2024. № 9 (279). С. 78-86.

Annotation: The article considers digital transformations in human resource management, focusing on the challenges and opportunities that arise in the process of adapting to rapid changes in the business environment. The author summarizes the key technologies that contribute to the optimization of HR processes, such as automation, artificial intelligence and data analytics, as well as their impact on the effectiveness of HR management in the face of constant change.

Keywords: digital transformation, human resource management, artificial intelligence, automation of HR processes.

Науковий керівник:
Лега О.В.

канд. екон. наук, доцент,
професор кафедри обліку і оподаткування
Полтавський державний аграрний університет, м. Полтава