

2. <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/tsyfrova-transformatsiya-ekonomiky-ukrayiny-v-umovakh-viyny-sichen-2024> Цифрова трансформація економіки України в умовах війни. Січень 2024 року

3. <https://epravda.com.ua/projects/fintech/2018/12/05/641431/> Що таке фінтех і як він впливає на ваше життя вже сьогодні?

*Науковий керівник - Христенко О.А.,
канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств
Миколаївський національний аграрний університет*

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

**Крамарчук М.В.
ЗВО спеціальності «Менеджмент»
Миколаївський національний аграрний університет**

У сучасних умовах швидкого розвитку інформаційних технологій постає потреба діджиталізації HR-процесів. Діджиталізація дозволяє автоматизувати рутинні операції, підвищити точність аналітики та ефективність прийняття управлінських рішень. Водночас виникають проблеми адаптації персоналу та інтеграції нових технологій у корпоративну культуру, що потребує комплексного дослідження.

Сучасні підприємства все активніше впроваджують інноваційні технології у сфері кадрового менеджменту. Найбільш активно їх використовують великі компанії, що мають достатні фінансові ресурси та розвинені кадрові служби.

Так, у 2019 році Deloitte запровадила чат-бота D. TalCa («Деталка»), який допомагає підбирати вакансії, проводить первинні співбесіди, знайомить кандидатів із компанією та здатний до самонавчання. У майбутньому такі інструменти можуть замінити традиційне складання резюме та їхній ручний аналіз рекрутерами. Аналогічні рішення застосовують і за кордоном: наприклад,

мережа Hilton щороку отримує тисячі заявок і використовує чат-бота AllyO для первинного відбору кандидатів, а систему HireVue – для відеоспівбесід з аналізом відповідей і міміки. Такі технології підвищують ефективність рекрутингу та знижують витрати на персонал **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

Доступність Інтернету та онлайн-сервісів значно підвищила прозорість ринку праці: портали на кшталт Robota.ua чи Work.ua містять десятки тисяч вакансій і резюме. Цифрова трансформація зумовлює появу нових професій та занепад традиційних, сприяє поляризації зайнятості (високооплачувана у сфері ІТ та низькооплачувана у класичних галузях) і розвитку дистанційної роботи [2]. Вона також стимулює поширення гіг-економіки, що характеризується фрілансом, проектною зайнятістю, короткостроковими контрактами та роботою з різними компаніями у світі. Для молоді особливо важливими стають гнучкість та автономність, компанії мають враховувати ці тенденції у підборі персоналу [3].

У наукових дослідженнях виділяють три напрямки цифрового розвитку кадрового менеджменту, що спрямовані на підвищення ефективності та адаптивності працівників і організацій (табл.1.).

Таблиця 1. Ключові напрями діджиталізації кадрового менеджменту

Напрямок	Сутність	Основна мета	Інструменти
Цифрова робоча сила	Працівники з необхідними цифровими навичками	Підвищення ефективності та продуктивності праці через автоматизацію	Цифрові компетенції, використання онлайн-платформ, цифрових сервісів і програм
Цифрове робоче місце	Інтегрована інфраструктура для роботи будь-де та будь-коли	Забезпечення гнучкості та доступу до ресурсів у режимі реального часу	Хмарні сховища, інструменти комунікації, системи спільної роботи, аналітичні програми
Цифрове управління	Використання цифрових технологій у процесі менеджменту	Оптимізація управлінських процесів, підвищення прозорості та адаптивності	Аналітика даних, штучний інтелект, онлайн-контроль виконання завдань, управління в реальному часі

Джерело: побудовано авторами на основі [4]

Сучасні технології дали HR-службам новий інструмент – «ринок талантів», який дозволяє ефективніше використовувати внутрішні ресурси компанії. Внутрішній ринок талантів (ВРТ) зіставляє навички та кар'єрні прагнення співробітників із потребами компанії. Працівники отримують доступ до внутрішніх вакансій і рекомендацій посад, що відповідають їхнім здібностям і інтересам, та можуть самостійно планувати кар'єрний розвиток. Основна мета – створити гнучку систему управління талантами, де працівників можна перерозподіляти відповідно до потреб компанії [3].

Цифровізація управління персоналом в аграрних підприємствах має специфічні риси через сезонність робіт, різний рівень технічної грамотності співробітників (агрономів, трактористів) та експлуатацію спеціалізованої техніки. Вона потребує впровадження цифрових HR-систем для автоматизації кадрових процесів, а також мобільних додатків для зручного управління робочим часом і комунікації. Важливим є використання Big Data для прийняття управлінських рішень, а також застосування технологій IoT і штучного інтелекту для моніторингу виробничих процесів, оптимізації і підвищення ефективності роботи персоналу, з урахуванням безпеки праці та якості продукції [2].

Діджиталізація управління персоналом виступає ключовим інноваційним інструментом підвищення ефективності кадрового менеджменту. Вона дозволяє автоматизувати рутинні процеси, оптимізувати рекрутинг і розвиток персоналу, забезпечує гнучкість роботи та підвищує адаптивність організацій. Водночас успішне впровадження цифрових технологій потребує врахування специфіки підприємства, рівня цифрових компетенцій працівників та інтеграції нових рішень у корпоративну культуру.

Список використаних джерел

1. Analysis of the modern personnel management system under the influence of digitalization of business processes: experience of international companies, ukrainian real / N. Hurzhyi et al. *Financial and credit activity problems of theory and practice*. 2022. Vol. 1, no. 42. P. 484–492. URL: <https://doi.org/10.55643/fcaptp.1.42.2022.3731>.

2. Nemashkalo K., Zemliana L., Vashechko S. Development trends in human resource management of agricultural enterprises in the context of digitalisation. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2024. Vol. 10, no. 1. P. 194–200. URL: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2024-10-1-194-200>.

3. International Experience of Personnel Selection in the Conditions of the Digital Environment, War and Sustainable Development: Social and Corporate Responsibility of Employers for the Non-Transparent Hiring Process / N. Klietsova et al. *Evolutionary Studies In Imaginative Culture*. 2024. Vol. 8.1, S1. P. 26–38. URL: <https://doi.org/10.70082/esiculture.vi.766>.

4. Орел Ю. Л., Смаглюк А. А. HR-менеджмент в українському бізнесі: виклики цифровізації. *Академічні візії*. 2023. № 19. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7954499>.

*Науковий керівник – Олійник Т. Г.,
канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств,
Миколаївський національний аграрний університет*

ВПЛИВ ІТ-ІНДУСТРІЇ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

**Кучмійова Т.С.,
к.е.н., доцент, доцент кафедри економічної кібернетики,
комп'ютерних наук та інформаційних технологій,
Миколаївський національний аграрний університет
Тюренкова К. В.
здобувачка вищої освіти факультету менеджменту,
Миколаївський національний аграрний університет**

У сучасних умовах глобалізації та цифровізації ІТ-індустрія є ключовим фактором підвищення конкурентоспроможності підприємств. Використання цифрових технологій дозволяє оптимізувати виробничі процеси, знижувати витрати, підвищувати якість продукції та послуг і швидше реагувати на зміни ринку. Для українських компаній інтеграція ІТ-рішень стає не лише засобом