

УДК: 004.9:658.3:338.45

ЦИФРОВІЗАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕСІВ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Курепін В. М.

кандидат економічних наук, доцент
кафедра методики професійного навчання
Миколаївський національний аграрний університет

У контексті цифрової трансформації промислових підприємств цифровізація управління персоналом стає ключовим інструментом підвищення ефективності діяльності суб'єктів господарювання. Впровадження цифрових технологій забезпечує автоматизацію рутинних процесів, оперативний обмін інформацією та вдосконалення прийняття управлінських рішень.

Ключові слова: цифрова трансформація, управління персоналом, діяльність суб'єктів, вдосконалення, управлінські рішення.

Сучасні економічні реалії зумовлюють зростання інвестиційної активності суб'єктів господарювання у сфері цифрової трансформації. Ринки, що розвиваються, посилюють попит на технологічні рішення з метою прискорення економічного зростання, тоді як розвинені економіки орієнтуються на оптимізацію витрат і впровадження інноваційних підходів. Внаслідок цього формується економічна модель, основою якої є широке застосування цифрових технологій та сервісів [1].

Цифровізація бізнесу трансформує традиційні бізнес-моделі та виробничі ланцюги, водночас стимулюючи появу нових продуктів та інновацій. В результаті формується цифровий простір та розвиваються цифрові технології, що створюють високоефективну систему соціально-економічних взаємодій. Паралельно цифровізація суттєво впливає на функціональні обов'язки менеджерів з персоналу, оскільки організаційні

процеси зазнають прискорення, автоматизації та структурних змін. Це, у свою чергу, зумовлює підвищення вимог до цифрових компетенцій працівників [2].

Кадрова служба поступово трансформується із виконавчого підрозділу, що здійснює стандартні трудові операції, у повноцінного бізнес-партнера, відповідального за забезпечення організації кваліфікованими фахівцями та сприяння їхньому професійному розвитку. У такому контексті для підтримки ефективної діяльності HR-департаментів, зниження ризиків на всіх етапах добору, навчання та розвитку персоналу, а також для формування результативної взаємодії з працівниками виникає нагальна потреба у впровадженні нових методів і технологій, зокрема цифрових.

Проникаючи в різні сфери економічної діяльності, проєкти цифрової трансформації покликані стимулювати інвестиційну активність, забезпечувати модернізацію традиційних галузей та їх перетворення на ефективні, високотехнологічні та конкурентоспроможні виробництва. Одночасно такі процеси створюють широкий спектр нових можливостей для розкриття та розвитку людського потенціалу [3].

Ознаки зазначених трансформацій виявляються у зміщенні економічних пріоритетів від матеріального виробництва до продукування інформації та розвитку інформаційної діяльності. Відбувається поступальний перехід від виготовлення стандартизованих товарів та послуг до створення унікальних, індивідуалізованих продуктів. Організаційні структури частіше зазнають змін у напрямі відмови від жорстких ієрархічних вертикальних зв'язків і централізації на користь гнучких мережових взаємодій, горизонтальної координації та децентралізації виробничих процесів.

Зростання продуктивності праці дедалі більше визначається використанням нових технологій, передусім ефективним застосуванням інформаційних ресурсів. На мікро- та макrorівнях посилюється увагу до глобальних детермінант розвитку, що стають вагомими за суто національні фактори. Технологічні зміни набувають революційного характеру, істотно трансформуючи засади функціонування суспільства, при цьому центральне місце у цих процесах посідають інформаційні технології [4].

Впровадження автоматизаційних рішень або перехід від аналогових до цифрових процесів, хоча є одним із ключових завдань сучасного управління персоналом, вимагає від власників бізнесу чіткого розуміння цілі цифрової трансформації на конкретному підприємстві. Важливо заздалегідь визначити, які саме зміни є пріоритетними та які ресурси необхідні для їх реалізації.

Ефективність застосування інформаційно-комунікаційних технологій, що вже сьогодні та надалі відіграватимуть значну роль у розвитку бізнесу, безпосередньо залежить від рівня їх раціонального використання. Це, в свою чергу, зумовлює необхідність формування комплексної стратегії, що забезпечуватиме успішність процесів цифрової трансформації.

До ключових завдань, пов'язаних із впровадженням цифрової трансформації та використанням інформаційно-комунікаційних технологій у сфері управління персоналом, належать, зокрема, забезпечення мобільності працівників та підтримка їхньої соціальної взаємодії; удосконалення систем управління компетенціями та розвитку трудової кар'єри; модернізація організаційної структури, корпоративної культури та загальної системи менеджменту; а також формування політики, спрямованої на підвищення сприйнятливості персоналу до організаційних змін.

Бізнесові структури не можуть обмежитися впровадженням технологічних або організаційних новацій і водночас очікувати гарантованого покращення результатів діяльності, якщо поза увагою залишаються способи реалізації цих змін, ставлення персоналу до нововведень, особливості його поведінки, взаємодій та професійних очікувань. Необхідним є формування нового типу мислення працівників і розвиток інноваційної культури, що ґрунтується на використанні цифрової інфраструктури як інструменту вимірювання, моніторингу та управління набутими компетенціями.

Цифрову трансформацію системи управління персоналом слід розглядати як органічний компонент найширших бізнес-процесів модернізації підприємства. Такий підхід охоплює не лише впровадження сучасного обладнання чи програмних продуктів, а й глибинну зміну управлінських методів, трансформацію корпоративної культури та оновлення системи зовнішніх комунікацій.

Цифрова трансформація процесів управління бізнесом передбачає глибинну зміну механізмів функціонування системи роботи з людськими ресурсами шляхом інтенсивного використання даних у всіх її складових. Це охоплює підбір, відбір та комплектування персоналу, організацію навчання та професійного розвитку, управління використанням трудових ресурсів, оцінювання результативності, формування витрат та доходів, систему винагород, мотивів та стимулів. Відповідно, до ключових напрямів цифровізації управління персоналом належить добір кадрів, адміністративний супровід персоналу, нарахування заробітної плати та

інших видів матеріального заохочення, розвиток компетенцій працівників, удосконалення комунікаційних процесів, взаємодія із позаштатними фахівцями, а також реалізація соціально орієнтованих проєктів.

Цифровізація окремих операцій кадрового менеджменту дає змогу задовольняти потреби нових поколінь працівників у особистому доступі до соціальних мереж та корпоративних ресурсів, забезпечує можливість активної взаємодії з мультимедійними інструментами, сприяє гнучкому навчанню та перекваліфікації. Вона також створює умови для інтеграції даних про працівників із різних медіа платформ та використання штучного інтелекту та великих масивів даних у процесах управління людськими ресурсами. Такий підхід вимагає формування цифрового мислення персоналу як передумови підвищення ефективності управлінських та виробничих процесів та зростання продуктивності праці [4].

У контексті сучасної цифровізації HR-процесів спостерігається значне розширення застосування інтегрованих мобільних додатків та автоматизованих систем управління персоналом, що поєднується з цифровою інтеграцією на основі хмарних сервісів. Одночасно зростає роль прогнозової HR-аналітики, технологій доповненої реальності та штучного інтелекту, ефективне впровадження яких потребує відповідного розвитку компетентностей менеджерів з персоналу та супроводжується іншими напрямками цифрової трансформації.

Отже, цифровізація процесів управління персоналом у промислових підприємствах підвищує ефективність кадрової діяльності, оптимізує рутинні завдання та забезпечує точність прийняття управлінських рішень. Використання цифрових інструментів сприяє розвитку компетенцій персоналу, інтеграції стратегічних цілей організації з потребами працівників і формує умови для стійкого розвитку підприємств у цифровій економіці.

Джерела інформації:

1. Іваненко В. С. Застосування цифрових технологій у сільському господарстві для досягнення цілей сталого розвитку. *Modern Economics*. 2024. № 47(2024). С. 62-69. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V47\(2024\)-09](https://doi.org/10.31521/modecon.V47(2024)-09).

2. Курепін В. М., Самойленко О. О., Бацуровська І. В. Кібергігієна цифрового освітнього середовища як складова системи

безпеки праці та життєдіяльності Суспільство та національні інтереси: журнал. 2025. № 11(19). С 255-268. [https://doi.org/10.52058/3041-1572-2025-11\(19\)-255-267](https://doi.org/10.52058/3041-1572-2025-11(19)-255-267).

3. Іваненко В.С. Розвиток інформаційної культури і компетентності у випускників закладів вищої освіти, сучасні виклики. Сучасні освітні методики та технології в умовах викликів сьогодення : матеріали II всеукраїнської науково-методичної

4. Іваненко В. С. Взаємодія місцевих органів влади та засобів масової інформації як фактор реалізації інформаційної політики при надзвичайних ситуаціях. Modern Economics. 2025. № 49(2025). С. 124-132. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V49\(2025\)-17](https://doi.org/10.31521/modecon.V49(2025)-17).

5. Курепін В.М., Сухорукова А. Л. Особливості трудових відносин у сільському господарстві: теоретико-практичний аналіз. Modern Economics. 2025. № 51(2025). С. 130-136. DOI:[https://doi.org/10.31521/modecon.V51\(2025\)-16](https://doi.org/10.31521/modecon.V51(2025)-16).