

УДК 331.1

Васильєва О.О.¹, Сиченко А.В.²

¹ проф. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. БТЕ-0214м НУ «Запорізька політехніка»

ЦИФРОВІЗАЦІЯ HR-ПРОЦЕСІВ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Сучасні організації функціонують в умовах динамічних змін бізнес-середовища, глобалізації та цифрової трансформації і автоматизації. Цифровізація стає ключовим чинником конкурентоспроможності, у цифровому економічному середовищі менеджмент організацій повинен активно реагувати на зміни, створювати стратегії з урахуванням прозорості та структурованості бізнес-процесів, використовувати систему управління знаннями та мотивацію персоналу [1, с. 190]. Отже, управління персоналом (HR) переживає суттєву трансформацію, змінюючись від адміністративної функції до стратегічного напрямку, що базується на цифрових інструментах.

На сьогодні основні напрями цифровізації HR-процесів:

1. Автоматизація рутинних та повторюваних завдань. Цей напрям включає використання роботів-процесів, систем автоматизації робочих процесів (BPM), програмного забезпечення для керування бізнес-процесами (BPMS), використання HRM-систем (SAP SuccessFactors, Oracle HCM, Workday), що дозволяє автоматизувати процеси підбору кадрів, управління відпустками, розрахунку заробітної плати та кадрового діловодства. Це зменшує навантаження на HR-відділи та знижує ризик помилок.

2. Цифровий рекрутинг. Використання онлайн-платформ (LinkedIn, Djinni, Work.ua, Indeed) та чат-ботів забезпечує оперативний пошук і відбір кандидатів. Штучний інтелект здійснює попередній аналіз резюме, що скорочує час закриття вакансій.

3. Електронне навчання та професійний розвиток персоналу. Системи управління навчанням (LMS) дозволяють створювати індивідуальні траєкторії розвитку співробітників, проводити онлайн-курси та тренінги. Це сприяє формуванню культури безперервного навчання.

4. HR-аналітика (People Analytics). Аналітичні інструменти допомагають прогнозувати плинність кадрів, оцінювати продуктивність та рівень залученості персоналу. Використання великих даних робить кадрові рішення більш обґрунтованими, у тому числі з урахуванням аналізу інформації про свої ресурси та компетенції. Це може включати використання машинного навчання, аналізу великих обсягів даних, візуалізації даних та інших аналітичних інструментів.

5. Онлайн-комунікації та корпоративні платформи. Інструменти (Slack, Microsoft Teams, Zoom, Workplace) підвищують ефективність командної роботи, формують прозорі канали внутрішньої комунікації та підтримують корпоративну культуру. Це також можуть бути веб-портали, мобільні

додатки, хмарні платформи та інші цифрові рішення, які дозволяють працювати над спільними проєктами, спілкуватися не тільки співробітникам, а й комунікувати з клієнтами та постачальниками, що дає можливість покращити прозорість і доступність інформації для всіх учасників процесу.

6. Електронний документообіг. Цифровий підпис та хмарні сервіси забезпечують швидкий обмін інформацією, зменшують витрати часу на паперовий документообіг і гарантують прозорість процесів.

7. Захист від кіберзагроз та втрати даних. Цей напрям передбачає використання технологій шифрування, аутентифікації, контролю доступу та моніторингу безпеки для забезпечення конфіденційності та цілісності даних.

До переваг цифровізації HR-процесів можна віднести: зниження витрат часу і ресурсів; підвищення точності управлінських рішень; персоналізацію навчання і розвитку працівників; підтримку гнучких форматів роботи (гібридна та дистанційна зайнятість); формування позитивного HR-бренду компанії.

Незважаючи на переваги, цифровізація HR має низку проблемних аспектів: значні інвестиції у цифрову інфраструктуру; потреба у забезпеченні кібербезпеки та захисті персональних даних; ризик зниження рівня індивідуального підходу до працівників через технологічність процесів; етичні проблеми - алгоритмічні упередження, надмірний цифровий контроль, баланс довіри між організацією і працівниками, у багатьох компаніях ще переважає вертикальна структура управління з бюрократизованими процедурами, що суперечить принципам діджитал-організації. Цифровізація HR-процесів потребує формування культури, яка стимулює інноваційний підхід, де кожен співробітник має готовність використовувати цифрові інструменти для покращення власної роботи та внеску в ефективність компанії [2, с. 58].

Цифрова трансформація передбачає не лише встановлення сучасного обладнання або програмного забезпечення, а й фундаментальні зміни в підходах до управління, корпоративної культури, зовнішніх комунікацій. Цифровізація HR-процесів дозволяє оптимізувати кадрові процедури, удосконалювати управління людським капіталом і сприяє сталому розвитку компаній. Водночас реалізація цифрових екосистем потребує стратегічного підходу, інвестицій у технології, розвитку цифрових компетентностей працівників та врахування етичних і безпекових аспектів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Заїка Ю. А. Стратегія розвитку бізнесу в умовах кризи: цифровізація бізнес-процесів підприємства. *Молодий вчений*. 2023. № 10. С. 189-193.
2. Птащенко О. В., Курцев О. Ю. Цифровізація логістичних процесів в сучасних умовах глобалізації: трансформаційні зміни організаційної культури. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2025. № 3. С. 54-62.