

УДК 331.108.2

Горбатюк О.В.¹

¹ доц. Хмельницького національного університету

ВИКОРИСТАННЯ HR-ТЕСН ДЛЯ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ

Сучасні трансформації ринку праці, прискорена диджиталізація та вимога оперативного втручання менеджменту спонукають підприємства інтегрувати інноваційні HR-технології. ATS (Applicant Tracking System), HRIS (Human Resource Information System) та People Analytics стають основою ефективного управління людськими ресурсами, забезпечуючи прозорість, швидкість та точність HR-процесів.

Цифровізація управління персоналом – це комплексний процес переходу від класичних методів HR-менеджменту до сучасних технологічних рішень, що забезпечують автоматизацію, оптимізацію та підвищення ефективності управлінських процесів, а також передбачають формування нової управлінської культури й адаптацію організаційних структур [1].

Диджиталізація HR процесів сприяла розвитку інноваційних технологій управління людськими ресурсами, а саме систем: автоматизації рекрутингу, яка дозволяє відстежувати шлях кандидата від подачі резюме до виходу на роботу, оптимізує комунікацію та скорочує time-to-hire, інтегрованих платформ для зберігання й управління даними про персонал (штатний розпис, відпустки, пільги, оплата праці) та аналізу великих HR-даних, що дозволяє виявляти закономірності, планування руху кадрів, прогнозування ефективності підвищення кваліфікації та навчальних програм. Імплементація цифрових інструментів, таких як відеоплатформи, чат-боти, аналітичні системи та штучний інтелект, істотно підвищує результативність HR-процесів [2].

Перші системи ATS (Applicant Tracking System), як інформаційна система управління набору персоналу (система автоматизації рекрутингу), що забезпечує відстеження та аналітику процесу залучення кандидатів, з'явилися у США наприкінці 1990-х – на початку 2000-х років як реакція на масовий перехід рекрутингу в онлайн (поява job-бордів: Monster, CareerBuilder). На початку впровадження ATS були простими базами даних для зберігання резюме, але з 2010-х років почали інтегрувати штучний інтелект, автоматичний скринінг, чат-боти та аналітику. США та Великобританія стали лідерами впровадження ATS, звідки технологія поширилася у Європу та Азію.

Системи HRIS (Human Resource Information System) переклад з англ. - інформаційна система управління персоналом, також вживається визначення, як корпоративна HR-платформа. Служить для централізованого обліку кадрів, автоматизації HR-процесів, управління витратами на персонал і підтримки

стратегічних рішень. Системи розроблялися у 1970-1980-х роках великими корпораціями для автоматизації обліку персоналу та розрахунку зарплати. Застосування у практичній діяльності розпочалося у 1990-х разом із впровадженням ERP-систем (SAP HR, Oracle PeopleSoft). З 2010-х HRIS інтегруються з хмарними технологіями, мобільними застосунками та модулями самообслуговування співробітників (self-service). Лідери ринку компанії США, Німеччини, Сінгапуру, Ізраїлю (центри розробки HR-tech).

Системи (People Analytics) HR-аналітика, оцінка людського капіталу, це застосування статистичних та економетричних методів до HR-даних для прогнозування плинності кадрів, оцінки продуктивності, оптимізації витрат на розвиток персоналу, розглядається як інструмент розвитку системи HR на базі data-driven підходів. Концепція бере початок у 2000-х, коли компанії Google, IBM і LinkedIn почали систематично аналізувати великі дані про персонал для прогнозування поведінки співробітників. Система базується на HRM, статистиці, економіці праці та data science та активно розвивається з 2015 р., коли аналітика стала доступнішою завдяки Big Data та хмарним сервісам (Workday, Visier, Tableau), у таких країнах, як США, Великобританія, Нідерланди (Школа HR-аналітики в Роттердамі), Ізраїль.

Інформаційні системи управління працевлаштуванням, персоналом та аналітика людського капіталу формують основу цифрової трансформації HRM, підвищуючи економічну результативність підприємства.

Інтеграція інноваційних HR-рішень має відбуватися системно та у стратегічному вимірі, з урахуванням галузевої специфіки, масштабів організації та особливостей кадрового потенціалу. Пріоритетного значення набувають підходи, орієнтовані на забезпечення прозорості управлінських процесів у сфері людських ресурсів, персоналізований розвиток працівників та формування організаційної стійкості до кризових впливів. В умовах цифрової трансформації та зростання ризиків, обумовлених людським фактором, одним із ключових завдань сучасних бізнес-структур постає цілісне впровадження інноваційних HRM-рішень у загальну архітектуру системи економічної безпеки підприємства. Доречним у цьому контексті є звернення до міжнародного досвіду. Зокрема, транснаціональна корпорація Nestlé (Швейцарія) здійснила імплементацію глобальної системи «*Nestlé People Analytics*», спрямованої на моніторинг плинності кадрів, виявлення професійного вигорання та збереження талановитих фахівців, що дозволило знизити показники плинності персоналу на 12% протягом перших двох років. Компанія Unilever застосовує штучно-інтелектуальні платформи рекрутингу (*HireVue*, *Pymetrics*), які забезпечують проведення відеоінтерв'ю з елементами аналізу емоційної сфери та soft skills, що зумовило скорочення витрат на добір персоналу на 50%. У свою чергу, **Cisco Systems** запровадила внутрішню стратегію «*People Deal*», яка поєднує принципи організаційної

гнучкості, автономізації та мікропідтримки, що сприяло зниженню рівня стресу серед працівників і посиленню корпоративної стійкості в умовах кризових коливань [3].

Впровадження HR-технологій дозволить здійснювати прогнозування кадрових потреб, визначення профілю ідеального кандидата, формування кадрового резерву, проводити оптимізацію процесів найму, адаптації, навчання та оцінювання персоналу на основі даних та моніторити продуктивність співробітників у режимі реального часу, управляти відвідуваністю та робочими графіками, як на стратегічному, тактичному так і оперативному рівні. Основні переваги це скорочення витрат на рекрутинг і адміністративні HR-процеси, підвищення обґрунтованості управлінських рішень завдяки даним, а не інтуїції, формування прозорої системи мотивації та кар'єрного розвитку та можливість швидко масштабувати HR-процеси при рості компанії. Притаманні при впровадженні і ризики, а саме: високі витрати на купівлю, розробку і підтримку систем, опір персоналу до автоматизації та необхідність навчання HR-фахівців, ризики витоку персональних даних і вимоги до кібербезпеки, необхідність формування аналітичної культури всередині організації.

Інтеграція ATS, HRIS та People Analytics у систему управління персоналом є не лише інструментом підвищення ефективності бізнесу, а й стратегічною конкурентною перевагою в умовах трансформації суспільних відносин. Для досягнення максимального ефекту підприємствам необхідно інвестувати у підготовку HR-аналітиків, розробляти політики захисту даних та адаптувати корпоративну культуру до принципів data-driven управління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Волянська-Савчук Л., Кобець Д., Сохарук А. Digital HR: Революція в управлінні персоналом в епоху цифрових технологій. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України, vol. 1, no. 29, 2024, pp. 102-111, <https://doi.org/10.35774/rarpsu2024.29.102>.
2. Чернушкіна О.О., Ведерніков М.Д., Кропивницький Б.В. Застосування digital-інструментів HR-інжинірингу в умовах цифровізації економіки. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2024, № 6. С. 81-94. <https://heraldes.khmnpu.edu.ua/index.php/heraldes/article/view/1156>
3. Горбатюк О. В., Волянська-Савчук Л. В., Зелена М. І., Баксалова О. М. Посилення економічної безпеки бізнес-структур на засадах інноваційних HR-технологій // Здобутки економіки: перспективи та інновації. – 2025. – № 17. – Режим доступу: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15322316>.