

УДК 331

Соколов А.В.¹, Ковалик Л.В.²¹ доц. НУ «Запорізька політехніка»² студ. гр. БТЕз-0214м НУ «Запорізька політехніка»

ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У сучасному бізнес-середовищі зовнішні умови функціонування організацій набувають надзвичайної динамічності, невизначеності та складності. Цифрова трансформація не лише змінює технологічний ландшафт, а й кардинально впливає на природу праці, структуру організаційних процесів та роль людського капіталу в досягненні стратегічних цілей підприємства. У цьому контексті системи управління людськими ресурсами змушені переходити від традиційних адміністративних моделей до технологічно орієнтованих підходів, здатних забезпечити швидку адаптацію, проактивне планування та стратегічне керування персоналом.

Сучасні компанії все активніше впроваджують автоматизацію бізнес-процесів, що дозволяє підвищити продуктивність, скоротити операційні витрати та зменшити вплив людського фактору на якість прийняття рішень. Діджиталізація перестала бути просто інструментом оптимізації - вона стала невід'ємною частиною повсякденного функціонування організацій і безпосередньо впливає на взаємодію співробітників, культуру комунікації та механізми управління. Суттєві зміни відбуваються в HR-сфері, де цифрові технології трансформують навіть фундаментальні принципи найму, розвитку, мотивації та оцінювання персоналу.

Ключовим завданням стає створення цілісного цифрового середовища, яке забезпечує комплексну підтримку всіх етапів життєвого циклу працівника. Сучасні HRIS (Human Resource Information Systems) та HCM-платформи (Human Capital Management) дозволяють не лише централізувати дані, а й організовувати процеси планування, управління, комунікації та контролю через єдиний особистий обліковий запис кожного співробітника. Такі системи дають змогу оперативно відстежувати відпрацьований час, планувати відпустки, коригувати KPI, оновлювати курси підвищення кваліфікації, реалізовувати програми професійного розвитку та зберігати історію досягнень.

Цифрова трансформація значно підвищує прозорість та ефективність внутрішніх процесів. Процедури постановки завдань, контролю за їх виконанням та оцінювання ефективності стають стандартизованими, централізованими та менш підверженими суб'єктивним помилкам. Впровадження інструментів HR-аналітики дозволяє проводити багатофакторний аналіз даних про персонал - від рівня продуктивності до прогнозування виручки - з можливістю візуалізації показників у реальному

часі. Це створює основу для прийняття обґрунтованих управлінських рішень на основі даних (data-driven decisions).

Внутрішні корпоративні портали та цифрові комунікаційні платформи (MS Teams, Slack, Notion тощо) сприяють швидкому та ефективному розповсюдженню інформації, зміцнюють внутрішню комунікацію, особливо в умовах гібридної чи віддаленої роботи. Вони стають центрами знань, де доступні новини, нормативні документи, тренінги, регламенти та інструкції, що значно полегшує адаптацію нових співробітників і підвищує загальну залученість до колективу. Цифрова економіка вносить істотні зміни до структури систем управління, впроваджуючи такі ключові елементи, як: цифрова інформація (наявність централізованих баз даних), цифрові операційні моделі (автоматизація бізнес-процесів), цифрове управління (HCM, HRIS, аналітика), цифрове залучення працівників (через портали, pulse surveys, gamification) та цифрові робочі місця (гібридні та віддалені формати з підтримкою digital tools).

Успішна реалізація процесів цифрової трансформації значною мірою залежить від кваліфікації спеціалістів, які до неї залучені. Фахівці з цифровізації повинні володіти комплексом професійних компетентностей, що включають не лише технічні знання, а й розуміння бізнес-процесів, стратегічного планування та змін у організаційній культурі. Особливе значення має їхня здатність ідентифікувати потенційні можливості для впровадження цифрових інновацій не тільки в системі управління персоналом, а й у технологічних, виробничих та логістичних процесах підприємства. Саме інтегрований підхід до діджиталізації забезпечує синергетичний ефект і сприяє комплексному підвищенню конкурентоспроможності організації.

HR-спеціалісти, які беруть участь у цифровій трансформації, мають чітко орієнтуватися в сучасному ландшафті інформаційних технологій: розуміти принципи роботи штучного інтелекту, хмарних платформ, систем аналітики даних (HR Analytics), автоматизації процесів (RPA) та інтегрованих HCM-рішень. Проте технічна обізнаність - лише частина успіху. Не менш важливими є навички управління змінами, комунікативна компетентність, здатність пояснювати переваги нових інструментів керівництву та працівникам, а також забезпечувати безболісну адаптацію колективу до нових умов роботи.

Сучасні цифрові технології не просто допомагають HR-службам виконувати свої функції - вони трансформують саму парадигму управління персоналом, роблячи її більш стратегічною, гнучкою та орієнтованою на результат. Більш детальний огляд найпоширеніших видів цифрових технологій у кадровому менеджменті наведено в таблиці.

Таблиця - Сучасні цифрові технології в управлінні персоналом

Елемент цифрової системи	Характеристика цифрової системи	Приклад програмного забезпечення
Підбору персоналу (e-recruitment)	Використання алгоритмів штучного інтелекту для пошуку кандидатів, аналізу резюме та попереднього відбору	Workday, SmartRecruiters, Huntflow
Навчання та розвиток	Платформи електронного навчання (LMS), які дозволяють створювати онлайн-курси, відстежувати прогрес співробітників і формувати персональні траєкторії розвитку	Moodle, TalentLMS, Coursera for Business
Оцінка та ефективність	Системи моніторингу KPI та OKR, що забезпечують прозору оцінку результативності працівників у реальному часі	SAP SuccessFactors, 15Five, BambooHR
Робочий час	Системи фіксації робочого часу, графіків змін та віддаленої роботи	TMetric, Time Doctor, Bitrix24
HR-аналітика та прогнозування	Використання Big Data та AI для аналізу кадрових процесів, прогнозування плинності кадрів, визначення кадрових ризиків	Power BI, Oracle HCM Cloud, Visier
Електронний документообіг у HR	Автоматизація кадрових процесів: створення наказів, ведення електронних трудових книжок, підписання документів ЕЦП	M.E.Doc, Vchasno, PeopleForce
Корпоративна культура та комунікації	Цифрові платформи для внутрішніх комунікацій, обміну інформацією, підтримки командної роботи	Microsoft Teams, Slack, Workplace by Meta

Ефективне впровадження цифрових технологій вимагає не просто технічної підготовки, а формування цифрової культури в організації, де ключову роль відіграють фахівці, здатні не лише використовувати сучасні інструменти, а й стратегічно планувати їхню інтеграцію в усі сфери діяльності підприємства. Успішне впровадження цифрових технологій у систему управління персоналом значною мірою залежить не лише від технічних можливостей, а й від організаційного клімату, рівня довіри між керівництвом та підлеглими, а також готовності до змін.