

УДК 005.95:004.9

Гудзь М. В.¹, Пальчик М.Т.²

¹ д-р екон. наук, проф. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. БТЕ-1715м НУ «Запорізька політехніка»

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ТРАНСФОРМАЦІЇ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ В ЦИФРОВУ ЕПОХУ

В умовах глобальної діджиталізації стрімке впровадження інноваційних технологій виступає фундаментальним чинником реформування бізнес-процесів на світовому та національному ринках праці. HR-сфера наразі зазнає глибокої цифрової трансформації, що зумовлено переходом до мережевої економіки та вимагає кардинального перегляду парадигми управління людським капіталом. Теоретико-прикладні аспекти впровадження digital-інструментів у рекрутинг знайшли своє відображення у наукових працях таких провідних вчених, як Дж. Берсін, С. Ерлі, Т. Давенпорт, Е. Кеннеді, Г. Бей, Г. Середя, А. Колот та інших. Попри значний науковий доробок, беззаперечна актуальність цього питання підсилюється динамічною появою новітніх інструментів - від соціальних медіа до алгоритмів штучного інтелекту, що потребує безперервного аналізу та верифікації ефективності їхнього впливу на процеси пошуку, відбору та найму персоналу. Необхідність адаптації вітчизняних HR-практик до глобальних технологічних трендів спонукає до поглибленого вивчення сучасного інструментарію цифрового рекрутингу. У межах даного дослідження виокремлено ключові вектори використання цифрових технологій у сучасних HR-системах, зокрема:

1. Використання потенціалу соціальних медіаплатформ як інструменту залучення людського капіталу. За даними дослідження Global Recruiting Survey, 97% працевдавців у США використовують платформу LinkedIn для підбору персоналу, а 35% - Facebook. LinkedIn залишається найбільшою у світі мережею професійних контактів, яка станом на 2026 р. налічує понад 1 млрд зареєстрованих користувачів із більш ніж 200 країн [1]. В Україні кількість користувачів цієї мережі суттєво зросла і наразі становить орієнтовно 4 млн осіб [2]. Окрім того, формування позитивного іміджу роботодавця передбачає стратегічне використання візуального та медійного потенціалу таких платформ, як Instagram, TikTok та YouTube.

2. Аналіз ролі спеціалізованих job-порталів у системі цифрового рекрутингу. В Україні цифрові «дошки оголошень» залишаються пріоритетним інструментом залучення персоналу. Згідно з дослідженнями платформи grc.ua, job-портали є основним ресурсом, який допомагає компаніям ефективно знаходити співробітників: їх використовують 94% роботодавців та 87% пошукачів [3]. На основі аналітики сервісу Jobboard Finder було визначено, що провідним українським вебсайтом у цій категорії є Work.ua. Ця платформа наразі володіє найбільшою в країні базою даних вакансій та резюме, підтримуючи інтерфейси українською та англійською мовами. Вагому конкуренцію лідеру ринку складають такі портали, як robota.ua та grc.ua, що забезпечує доступ до широкої воронки кандидатів у різних професійних сегментах.

3. Формування корпоративної екосистеми як інструменту прямого залучення талантів. Доведено, що певні категорії потенційних кандидатів швидше реагують на вакансії, розміщені безпосередньо на кар'єрних сторінках організацій, ніж на ті, що представлені на загальних job-порталах [1]. У сучасних умовах корпоративний сайт трансформується у багатофункціональний автоматизований онлайн-офіс, який поєднує в собі елементи соціальної мережі та сервісу залучення співробітників. Ключовим фактором успіху при цьому стає якість та різноманітність контенту: інтеграція віртуальних турів офісом, створення детальних профайлів команд, надання практичних порад щодо проходження співбесід.

4. Інтеграція комунікаційних роботів та генеративного штучного інтелекту в HR-екосистему. В українській рекрутинговій практиці використання чат-ботів (зокрема D.TalCa, SkillangeBot, Gmail Bot) дозволяє автоматизувати рутинні операції. Окрім того, впровадження алгоритмів штучного інтелекту відкриває можливості для глибокого аналізу soft skills та автоматизації скринінгу великих масивів даних, що суттєво підвищує об'єктивність оцінювання та ефективність рекрутингового циклу в цілому [4].

Отже, трансформація HR-менеджменту в цифрову епоху вимагає комплексного підходу - використання професійних мереж, job-порталів та розвиток власних корпоративних екосистем, що дозволяє компаніям набувати синергійного ефекту. Поєднання традиційних інструментів із новітніми технологіями генеративного ШІ забезпечує стратегічну перевагу на ринку праці, мінімізує вплив людського фактору на етапі скринінгу, переорієнтовує HR-менеджмент з рутинного адміністрування на управління інтелектуальним капіталом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Global Talent Trends 2024: AI and the Future of Work. LinkedIn Talent Solutions. URL: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/global-talent-trends> (дата звернення: 15.03.2026)

2. Digital 2024: Ukraine. Data Reportal – Global Digital Insights. URL: <https://datareportal.com/reports/digital-2024-ukraine> (дата звернення: 18.03.2026)

3. Майбутнє роботи. Погляд українських компаній. grc.ua. URL: <https://grc.ua/article/29721> (дата звернення: 22.03.2026)

4. The State of AI in Recruitment 2025. HR Tech Outlook. URL: <https://www.hrtechoutlook.com> (дата звернення: 16.03.2026)