

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У КОНТЕКСТІ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Цифрова трансформація підприємств сьогодні є невід'ємною складовою розвитку бізнесу в умовах глобалізації та стрімких технологічних змін [1]. Одним із найважливіших аспектів цього процесу є формування сучасної системи управління персоналом, яка здатна адаптуватися до нових викликів цифрової епохи. Управління персоналом у контексті цифрової трансформації передбачає впровадження інноваційних технологій, таких як HR-аналітика, автоматизовані системи підбору та оцінки кадрів, платформи дистанційної роботи та електронного документообігу. Ці інструменти сприяють підвищенню ефективності HR-процесів, оптимізації кадрових рішень і розвитку людського капіталу підприємства [2].

Метою дослідження є комплексний аналіз сучасних підходів до управління персоналом із урахуванням цифрових технологій, виявлення основних трендів, проблем і перспектив розвитку цифрового HR-менеджменту на підприємствах.

Цифрові технології забезпечують можливість більш точного прогнозування потреб у персоналі, автоматизації рутинних процесів, покращення комунікації між працівниками та управлінцями, а також підвищення мотивації і залученості співробітників. Водночас процес цифрової трансформації супроводжується низкою викликів, серед яких – опір персоналу змінам, необхідність розвитку цифрових компетенцій, а також питання безпеки даних і конфіденційності інформації [3].

Інструментами цифровізації управління персоналом виступають соціальні мережі, мобільні додатки, хмарні технології, месенджери, спеціальні ІТ-продукти, що покращують досвід взаємодії з працівниками, підвищують рівень лояльності співробітників, сприяють удосконаленню бізнес-процесів у визначеній сфері. Цифрова трансформація процесів управління персоналом надає наступні переваги:

- автоматизація процесів управління персоналом з використанням відповідних додатків та програмних продуктів, а також інтеграція їх у загальну систему менеджменту суб'єкта господарювання;
- використання штучного інтелекту для розв'язання рутинних завдань;
- інтеграція з хмарними сервісами;
- покращені аналітичні можливості;
- зниження витрат часу та ресурсів на процеси набору, підбору, оцінювання та навчання персоналу;
- впровадження електронних систем навчання та розвитку працівників;
- удосконалення психологічного клімату у колективі з використанням відповідних додатків та платформ;
- зменшення рівня упередженості при ухваленні рішень щодо працівників підприємства [1; 2].

Перспективні напрями цифровізації процесів управління персоналом включають подальшу імплементацію програмних продуктів у вирішення практичних завдань з управління персоналом, індивідуалізацію цифрових рішень, а також розвиток систем інформаційної безпеки.

Таким чином, цифрова трансформація виступає не лише технологічним інструментом модернізації системи управління персоналом, але й ключовим чинником формування інноваційної, гнучкої та адаптивної організаційної культури. Впровадження цифрових HR-рішень створює передумови для персоналізації процесів управління талантами, що підвищує рівень залученості працівників, їхню мотивацію та продуктивність. Водночас успіх цифрової трансформації значною мірою визначається готовністю керівництва та колективу до прийняття змін, розвитку цифрових компетенцій і безперервного навчання в умовах динамічного ринку праці. Отже, цифрова трансформація HR-системи є не лише технічним, але й стратегічним викликом, здатним визначити конкурентоспроможність і сталий розвиток підприємства в майбутньому.

Список використаних джерел

1. Бей Г.В., Серeda Г.В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*. 2019. № 2 (34). С. 93-101.
2. Кравчук О.І., Варіс І.О., Рубель К.О. Цифровізація менеджменту персоналу: концептуальні аспекти та тенденції. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2024. № 12. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-12-07-04>.
3. Седікова І.О., Козак К.Б., Седіков Д.В. Управління персоналом в умовах глобальних інформаційних процесів. *Економіка харчової промисловості*. 2022. Т. 14, № 2. С. 51-57. URL: <https://doi.org/10.15673/fie.v14i2.2324>.