

**Тарас ПОКОРЧАК**

здобувач освітньо-професійної  
програми «Управління персоналом», ЗУНУ  
Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри  
менеджменту, публічного управління  
та персоналу ЗУНУ Андрій КОЦУР

## **ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ІНСТРУМЕНТІВ ТА ПЛАТФОРМ ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦІЇ КАДРОВОГО ДІЛОВОДСТВА**

В умовах цифровізації економіки та загальної диджиталізації управлінських процесів особливого значення набуває автоматизація кадрового діловодства. Зростання обсягів інформації, необхідність оперативної обробки документів, дотримання законодавчих вимог і забезпечення прозорості кадрових процедур формують потребу у використанні сучасних електронних інструментів. Автоматизація дозволяє знизити рівень помилок, підвищити ефективність роботи HR-служб і забезпечити збереження кадрової документації у цифровому форматі, що особливо важливо в умовах криз, таких як війна, пандемія чи економічна нестабільність.

Автоматизація охоплює всі етапи кадрової роботи: облік персоналу, нарахування заробітної плати, управління відпустками, облік робочого часу, формування звітності, ведення особових справ працівників тощо. Важливим напрямом є також автоматизація процесів рекрутингу, адаптації, атестації та підвищення кваліфікації. Усі ці процеси потребують чіткої регламентації й уніфікації, що стає можливим завдяки використанню сучасних програмних рішень.

Сучасні цифрові рішення для автоматизації кадрового діловодства базуються на прагненні зробити роботу з персоналом максимально ефективною, швидкою та зручною як для кадровиків, так і для самих працівників. Застосування інноваційних платформ дозволяє замінити традиційні паперові процеси на цифрові, що суттєво економить час і зменшує навантаження на

адміністративний персонал. Наприклад, електронна обробка заяв, наказів, табелів обліку робочого часу чи особових карток працівників дає змогу уникнути дублювання інформації, пришвидшити документообіг та скоротити кількість помилок, які виникають при ручному введенні даних.

Усе більше підприємств використовують хмарні платформи, які дають змогу зберігати кадрову інформацію в безпечному середовищі з можливістю доступу до неї у будь-який час. Це особливо актуально в умовах віддаленої або змішаної форми роботи, коли фізична присутність працівника на робочому місці не є обов'язковою. Працівники можуть самостійно переглядати свої кадрові дані, надсилати заяви, замовляти довідки або підтверджувати документи за допомогою електронного підпису. Це не лише зменшує адміністративне навантаження, а й формує більш прозору систему взаємодії між працівниками і кадровими службами.

Впровадження сучасних платформ у кадрову роботу дає змогу значно покращити якість управлінських рішень. Завдяки автоматизованому збору, обробці та аналізу даних, керівництво підприємства отримує повну картину кадрової ситуації: рівень плинності, показники відвідуваності, стан кадрового резерву, потреби в навчанні тощо. Ці дані стають основою для стратегічного планування персоналу, оперативного реагування на ризики і формування обґрунтованих управлінських рішень. Крім того, автоматизація дозволяє стандартизувати документи, що підвищує їхню якість і юридичну захищеність.

Позитивний вплив цифрових технологій проявляється і в тому, що зменшується кількість рутинних дій. Наприклад, кадровик не витрачає час на ручне внесення повторюваних даних – система може автоматично підтягувати необхідну інформацію, формувати звіти, оновлювати довідки. Це дає змогу зосередитися на більш важливих функціях: аналізі, плануванні, комунікації з персоналом. У підсумку автоматизація сприяє підвищенню ролі HR як стратегічного партнера в розвитку організації.

Попри очевидні переваги, процес переходу до автоматизованого кадрового діловодства часто супроводжується певними труднощами. Для багатьох працівників, особливо в бюджетних або традиційно орієнтованих організаціях, цифрові технології є новими і вимагають адаптації. Не всі одразу готові відмовитися від паперових носіїв або довіряти електронним базам даних. У деяких випадках це пов'язано з браком цифрової грамотності, у інших – з побоюванням втрати контролю або звичних процедур. Тому успішне впровадження автоматизації вимагає не лише закупівлі програмного забезпечення, а й системної просвітницької та навчальної роботи з персоналом.

Окремим викликом є технічна інфраструктура. Наприклад, у деяких організаціях відсутня належна комп'ютерна техніка або швидкісний інтернет. А також іноді виникає складність із налаштуванням програм під специфіку конкретного підприємства – типові рішення не завжди відповідають унікальним вимогам організації. У таких випадках потрібні додаткові ресурси на адаптацію або супровід фахівців.

Перспективи розвитку цифрового кадрового діловодства вказують на поступовий перехід від автоматизації окремих процесів до створення повноцінного цифрового середовища управління персоналом. Майбутні інструменти не лише фіксуватимуть дані, а й надаватимуть рекомендації, прогнозуватимуть ризики, виявлятимуть закономірності поведінки працівників. Наприклад, сучасні рішення вже сьогодні здатні автоматично аналізувати ефективність команди, визначати ймовірність звільнення працівника або пропонувати шляхи підвищення залученості.

Все більшого значення набуває можливість дистанційної взаємодії між усіма учасниками кадрових процесів. Це дає змогу швидко адаптуватися до викликів, зокрема до воєнного стану, мобільності трудових ресурсів, частих релокацій або віддаленої зайнятості. Сучасні цифрові системи дозволяють забезпечити

сталість процесів і в екстремальних умовах, не втрачаючи ефективності, цілісності даних і довіри працівників.

Загалом цифровізація кадрового діловодства – це не лише про технології, а насамперед про нову якість управління людьми. Вона змінює філософію взаємодії у колективі, сприяє прозорості, підвищує ефективність і дає змогу організації відповідати на сучасні виклики гнучко та професійно.

Автоматизація кадрового діловодства є не лише технічним удосконаленням управлінських процесів, а й стратегічною необхідністю для організацій, які прагнуть бути конкурентоспроможними, гнучкими та інноваційними. Успішне впровадження сучасних цифрових платформ у HR-сфері дозволяє зменшити бюрократичне навантаження, посилити аналітичні можливості та зробити управління персоналом прозорим і результативним.

### **Список використаних джерел**

1. Васильченко М.І., Васишин Н.І. Сучасні кадрові технології та інструменти для розроблення автоматизованих інформаційних систем обліку персоналу підприємства. Економіка та суспільство, №64, 2024 URL: [https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/4348/4274/?utm\\_source=chatgpt.com](https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/4348/4274/?utm_source=chatgpt.com)

2. Дяків О.П., Шушпанов Д.Г., Прохоровська С.А., Хлиповка О. Інноваційні підходи до управління талантами в умовах цифрової трансформації. Вісник економіки № 3, 2024. С. 73-95. URL: <https://visnykj.wunu.edu.ua/index.php/visnykj/article/view/1652/1774>

3. Тур О., Тур, О., Петренко Д. Використання діджитал-технологій в кадровому адмініструванні та в документообігу. Економіка та суспільство, (61). 2024 URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-33>