Юлія БОДНАР
здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент», ЗУНУ
Науковий керівник – Любов ЗАСТАВНЮК, канд. екон. наук,
доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

ЦИФРОВІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: СУЧАСНІ МЕТОДИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЇХ РОЛЬ В ОПТИМІЗАЦІЇ HR-СИСТЕМИ

У сучасних умовах трансформації економічного середовища та активного розвитку цифрових технологій особливого значення набуває процес цифровізації управління персоналом як ключового елементу підвищення ефективності функціонування підприємства. Посилення конкуренції, ускладнення організаційних структур, зростання обсягів інформації та необхідність оперативного прийняття управлінських рішень зумовлюють потребу у впровадженні сучасних методів інформаційного забезпечення менеджменту. У цьому контексті цифровізація HR-системи виступає не лише інструментом автоматизації кадрових процесів, а й стратегічним напрямом розвитку підприємства.

Сутність цифровізації управління персоналом полягає у впровадженні інформаційно-комунікаційних технологій у всі етапи роботи з персоналом, починаючи від планування кадрових потреб і завершуючи оцінюванням результатів діяльності працівників. Використання цифрових рішень дозволяє забезпечити інтеграцію даних, підвищити прозорість управлінських процесів та мінімізувати вплив суб'єктивних факторів на прийняття рішень. У свою чергу, інформаційне забезпечення HR-системи розглядається як сукупність методів, засобів і технологій збору, обробки, зберігання та передачі інформації, необхідної для ефективного управління трудовими ресурсами [2, с. 265].

Одним із ключових напрямів цифровізації є впровадження автоматизованих систем управління персоналом, які забезпечують

централізований облік кадрової інформації, автоматизацію процесів рекрутингу, адаптації, навчання та оцінювання працівників. Використання таких систем сприяє підвищенню оперативності обробки інформації, зниженню трудомісткості кадрових процедур та покращенню якості управлінських рішень. Важливою складовою інформаційного забезпечення є також розвиток HR-аналітики, яка дозволяє здійснювати комплексний аналіз показників діяльності персоналу, прогнозувати кадрові потреби та визначати резерви підвищення ефективності праці.

Застосування сучасних інформаційних технологій у сфері управління персоналом сприяє трансформації традиційних підходів до менеджменту. Зокрема, відбувається перехід від адміністративного до аналітико-орієнтованого управління, що базується на використанні даних та цифрових інструментів. Це дозволяє підвищити обґрунтованість управлінських рішень, забезпечити їх своєчасність та адаптивність до змін зовнішнього середовища. Крім того, цифровізація сприяє підвищенню рівня комунікації між працівниками, покращенню координації діяльності структурних підрозділів та зниженню рівня комунікаційних бар'єрів.

Важливим аспектом цифровізації HR-системи є використання сучасних інструментів електронного рекрутингу, які дозволяють значно розширити можливості пошуку та відбору персоналу. Застосування онлайн-платформ, автоматизованих систем обробки резюме та відео-інтерв'ю сприяє підвищенню ефективності процесу найму та зниженню витрат часу на підбір кандидатів. Крім того, використання цифрових технологій у процесі адаптації персоналу дозволяє забезпечити більш швидке входження працівників у виробничий процес та підвищити рівень їхньої залученості.

Особливого значення набуває впровадження систем оцінювання персоналу на основі ключових показників ефективності, які можуть бути інтегровані у цифрові платформи управління. Це забезпечує можливість автоматичного збору та аналізу даних, підвищує об'єктивність оцінювання та дозволяє формувати чіткий зв'язок між результатами праці та системою мотивації. У результаті підвищується рівень продуктивності праці та загальна ефективність

діяльності підприємства. Цифровізація також створює передумови для розвитку системи навчання та професійного розвитку персоналу. Використання дистанційних платформ, онлайн-курсів та електронних навчальних ресурсів дозволяє забезпечити безперервний розвиток компетенцій працівників та підвищити їхню адаптивність до змін. Це особливо важливо в умовах швидкого оновлення знань та технологій [3, с. 8].

Разом із тим, впровадження цифрових технологій у систему управління персоналом супроводжується певними викликами, серед яких можна виділити необхідність значних фінансових інвестицій, потребу у підвищенні цифрової компетентності персоналу, а також ризики, пов'язані з інформаційною безпекою. У зв'язку з цим ефективна цифровізація HR-системи потребує комплексного підходу, який передбачає поетапне впровадження інновацій, підготовку персоналу та забезпечення належного рівня захисту інформації.

Таким чином, цифровізація управління персоналом є важливим чинником підвищення ефективності функціонування підприємства. Використання сучасних методів інформаційного забезпечення дозволяє оптимізувати HR-процеси, підвищити якість управлінських рішень, забезпечити прозорість та ефективність управління трудовими ресурсами. У сучасних умовах цифрова трансформація HR-системи виступає необхідною передумовою забезпечення конкурентоспроможності підприємства та його сталого розвитку.

Список використаних джерел:

1. Інноваційні засади управління людськими ресурсами: можливості, виклики, пріоритети досягнення соціально-економічної безпеки: колективна монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Г. Ю. Міщук [Й. С. Ситник, О. Р. Сватюк]. Рівне: НУВГП, 2020. 408 с.
2. Рудакова С. Г., Данилевич Н. С., Щетініна Л. В., Касяненко Я. А. (2020). Digital HR – майбутнє кадрового адміністрування. *Бізнес Інформ.* № 1. С. 265–270. URL: https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-1- 265-270.
3. Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу (2019): аналіт. зап. / [В. С. Куйбіда, О. М. Петроє, Л. І. Федулова, Г. О. Андрощук]. Київ: НАДУ. 28 с.