

**Назарій НЕСПЛЯК**

здобувач освітньо-професійної програми

«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – Віктор ОСТРОВЕРХОВ, канд. екон. наук,

доцент, проректор з науково-педагогічної роботи

Західноукраїнського національного університету

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ КАДРОВОГО ОБЛІКУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

У сучасних умовах розвитку цифрової економіки та стрімкого поширення інформаційно-комунікаційних технологій відбувається трансформація всіх сфер діяльності підприємств, зокрема системи управління персоналом. Цифровізація стає ключовим чинником підвищення ефективності функціонування організацій, забезпечуючи автоматизацію бізнес-процесів, оптимізацію управлінських рішень та підвищення продуктивності праці. Особливого значення в цьому контексті набуває цифровізація кадрового обліку, яка дозволяє забезпечити точність, оперативність та прозорість обробки кадрової інформації.

У сучасних умовах розвитку економіки та трансформації управлінських підходів особливого значення набуває ефективне управління персоналом як ключового ресурсу організації. Саме людський капітал визначає здатність підприємства до інноваційного розвитку, адаптації до змін зовнішнього середовища та досягнення стратегічних цілей. У цьому контексті важливе місце посідає кадровий облік, який виступає основою інформаційного забезпечення процесів управління персоналом. Кадровий облік являє собою систематизований процес збору, реєстрації, обробки, зберігання та використання інформації про працівників підприємства. Він охоплює весь життєвий цикл трудових відносин — від моменту прийняття працівника на роботу до його звільнення, включаючи ведення особових справ, оформлення трудових договорів, облік робочого часу, нарахування заробітної плати, ведення кадрової документації та формування відповідної звітності.

Сутність кадрового обліку полягає не лише у фіксації кадрових даних, але й у забезпеченні їх системності, актуальності та доступності для використання в управлінській діяльності. Він виступає важливим елементом управлінської інфраструктури підприємства, оскільки дозволяє відстежувати кількісні та якісні характеристики персоналу, аналізувати його структуру, рівень кваліфікації, стаж роботи, плинність кадрів та інші показники, що безпосередньо впливають на ефективність діяльності організації. Кадровий облік тісно пов'язаний з іншими функціональними підсистемами управління персоналом, зокрема плануванням, підбором і відбором кадрів, оцінюванням, мотивацією та розвитком персоналу. Він забезпечує інформаційну підтримку цих процесів, створюючи передумови для їх узгодженості та ефективності.

З розвитком цифрових технологій роль кадрового обліку істотно трансформується. Якщо раніше він розглядався переважно як адміністративна функція, спрямована на ведення документації, то сьогодні кадровий облік стає важливим інструментом стратегічного управління персоналом. Використання сучасних інформаційних систем дозволяє не лише автоматизувати облікові процеси, а й здійснювати глибокий аналіз кадрових даних, виявляти тенденції та прогнозувати розвиток трудового потенціалу підприємства.

Цифровізація кадрових процесів означає перехід від традиційних, переважно паперових або частково автоматизованих форм ведення кадрового обліку до використання сучасних цифрових інструментів і платформ. Йдеться про впровадження HRM-систем, електронного документообігу, хмарних сервісів, систем управління робочим часом, аналітичних платформ і програмних продуктів для автоматизації кадрових процедур. Такий перехід забезпечує не лише зручність ведення кадрової документації, але й створює можливості для комплексного управління людськими ресурсами на основі даних.

Важливим аспектом цифровізації є автоматизація рутинних операцій, таких як оформлення кадрових документів, облік

робочого часу, формування звітності, розрахунків заробітної плати, що дозволяє значно зменшити адміністративне навантаження на працівників кадрових служб, мінімізувати ймовірність помилок та підвищити точність облікових даних. Водночас звільнений ресурс може бути спрямований на вирішення стратегічних завдань, пов'язаних із розвитком персоналу, підвищенням його мотивації та ефективності. Цифровізація також сприяє підвищенню прозорості кадрових процесів і покращенню комунікації між працівниками та роботодавцем. Використання електронних кабінетів працівників, систем самообслуговування, електронного підпису та цифрових платформ взаємодії дозволяє працівникам отримувати доступ до необхідної інформації та оформлювати кадрові документи через цифрові сервіси.

Особливу роль у процесі цифровізації відіграє інтеграція кадрових систем з іншими інформаційними системами підприємства, зокрема фінансовими, бухгалтерськими та управлінськими. Така інтеграція забезпечує цілісність інформаційного середовища, дозволяє уникнути дублювання даних та сприяє підвищенню якості управлінських рішень. Крім того, використання аналітичних інструментів і технологій обробки великих даних відкриває можливості для глибшого аналізу трудових ресурсів, прогнозування кадрових потреб і оцінювання ефективності персоналу.

В умовах воєнного стану та зростання рівня невизначеності цифровізація кадрових процесів набуває ще більшого значення, оскільки забезпечує гнучкість, мобільність та безперервність функціонування системи управління персоналом. Використання хмарних технологій дозволяє здійснювати кадровий облік незалежно від фізичного місцезнаходження працівників, що є особливо актуальним за умов дистанційної роботи або переміщення персоналу. Разом із тим цифровізація кадрового обліку супроводжується певними викликами, зокрема необхідністю забезпечення кібербезпеки, захисту персональних даних, адаптації персоналу до нових технологій та підвищення рівня цифрової грамотності працівників.

Отже, цифровізація кадрового обліку виступає важливим напрямом трансформації системи управління персоналом та забезпечує підвищення ефективності кадрових процесів, оптимізацію роботи HR-служб і створення умов для стратегічного розвитку підприємства. Використання сучасних цифрових інструментів дозволяє автоматизувати кадрові процедури, підвищити точність і швидкість обробки інформації, забезпечити ефективну комунікацію та підтримати конкурентоспроможність підприємств у сучасних умовах цифрової економіки.

**Список використаних джерел:**

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О. В., 2020. 466 с.
2. Бей Г.В., Серета Г.В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка та організація управління*. 2019. № 2 (34). С. 93–101.
3. Ведерніков М. Д., Волянська-Савчук А. В., Чернушкіна О. О., Базалійська Н. П. Цифрова трансформація у сфері HR-процесів: напрями, проблеми та можливості. *Збірник наукових праць ЧДТУ. Серія: Економічні науки*. 2022. № 66. С. 39–48. DOI: <https://doi.org/10.24025/2306-4420.66.2022.268584>