

СЕКЦІЯ 4

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Алі БАШИРЗАДЕ

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент», ЗУНУ

(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ

Тамара ПОПОВИЧ)

Руслан ДЗВІНКА

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент», ЗУНУ

(науковий керівник: д. е. н., професор, професор кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ,

Сергій НАДВИНИЧНИЙ)

ЦИФРОВІ HR-ТЕХНОЛОГІЇ В СИСТЕМІ СУЧАСНОГО УПРАВЛІННЯ: АНАЛІТИКА ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Стрімка діджиталізація економіки сприяє суттєвій трансформації управління людськими ресурсами, що змінює підходи до збору, аналізу та використання інформації про працівників. У цьому процесі ключову роль відіграє HR-аналітика, яка дозволяє формувати об'єктивні та прозорі управлінські рішення. Традиційні методи оцінювання персоналу часто базувалися на суб'єктивних судженнях, що призводило до проявів гендерної дискримінації, таких як нерівність у доступі до керівних посад, несправедлива оплата праці та непрозорі критерії кар'єрного просування. Впровадження цифрових HR-технологій допомагає подолати ці проблеми, забезпечуючи системний та кількісний підхід до управління персоналом. Сучасні цифрові платформи дозволяють

комплексно моніторити життєвий цикл працівника — від рекрутингу до професійного розвитку, що дає змогу виявляти гендерні дисбаланси та своєчасно коригувати політику організації. Особливе значення мають кількісні індикатори, які оцінюють співвідношення чоловіків і жінок у різних категоріях персоналу, допомагаючи визначити зони ризику та нерівності [1].

Візуалізація даних у вигляді дашбордів сприяє оперативному виявленню прихованих упереджень, наприклад, у рівні оплати праці за статтю. Аналіз участі у навчальних програмах і тренінгах дає змогу усунути бар'єри у професійному розвитку, сприяючи подоланню «скляної стелі» для жінок. Важливим аспектом є систематизація процесу прийняття рішень на основі збору, аналізу та інтерпретації даних, що мінімізує вплив людського фактора і суб'єктивності. Водночас необхідно враховувати етичні стандарти й проводити аудит алгоритмів, щоб уникнути повторення існуючих упереджень у цифрових моделях. Перспективи розвитку HR-аналітики пов'язані із застосуванням штучного інтелекту, машинного навчання та прогнозної аналітики, що дозволить не лише виявляти актуальні, а й прогнозувати потенційні гендерні ризики. Це забезпечить ефективне управління персоналом, орієнтоване на інклюзивність та справедливість.

Загалом, цифрові HR-технології створюють основу нової парадигми управління людськими ресурсами, спрямованої на прозорість, об'єктивність та соціальну відповідальність організацій у сфері забезпечення гендерної рівності. Впровадження HR-аналітики у практику управління дозволяє організаціям оперативно реагувати на виявлені проблеми та адаптувати політику відповідно до реальних потреб працівників. Це сприяє підвищенню рівня задоволеності персоналу, зниженню плинності кадрів та створенню сприятливого корпоративного клімату. Завдяки цифровим технологіям також підвищується прозорість кадрових процесів, що зміцнює довіру між працівниками і

керівництвом. Прозорість і доступність інформації зменшують ризики дискримінації і підвищують мотивацію персоналу до розвитку та професійного зростання [2].

HR-аналітика не лише виявляє існуючі гендерні дисбаланси, а й допомагає прогнозувати майбутні тенденції, підтримуючи стратегічне планування кадрової політики. Використання машинного навчання і штучного інтелекту дозволяє моделювати можливі сценарії розвитку, що робить управління більш проактивним і адаптивним до викликів ринку праці. Однак для ефективного використання цифрових HR-технологій необхідно поєднувати їх із розвитком корпоративної культури, що підтримує гендерну рівність, а також із навчанням і підвищенням компетенцій HR-фахівців у сфері аналітики та етики даних. Трансформація управління людськими ресурсами в умовах діджиталізації відкриває нові можливості для подолання гендерної дискримінації, створюючи умови для більш інклюзивного, справедливого і ефективного робочого середовища, що відповідає викликам сучасної економіки.

Список використаних джерел:

1. Микитюк П. П., Брич В. Я., Микитюк Ю. І., Труш І. М. Управління проектами: підручник. [для студ. вищ. навч. закл.]. Тернопіль, 2021. 400 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/27985>
2. Інноваційний розвиток підприємства. Підручник / за заг. ред. д-р. екон. наук, проф. Микитюка П. П. Тернопіль : ЗУНУ, 2023. 320 с.