

Юлія МАКСИМІВздобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент», ЗУНУНауковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Ірина ДЕМКІВ**ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЧЕРЕЗ
ПРИЗМУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

Цифрові технології кардинально трансформують управління персоналом, дозволяючи організаціям впроваджувати більш ефективні, гнучкі та персоналізовані підходи до роботи з людьми. Усі етапи життєвого циклу працівника в компанії — від залучення і адаптації до розвитку, мотивації та утримання — набувають нових можливостей завдяки автоматизації, аналітиці та інтеграції інноваційних інструментів [1, с. 101].

Починаючи з онбордингу, цифрові інструменти не лише полегшують адаптацію нових співробітників, але й скорочують час та витрати на цей процес. Наприклад, використання таких платформ, як BambooHR чи Workday, забезпечує автоматизацію ключових кроків: заповнення анкет, підписання електронних договорів, ознайомлення з політиками компанії та проходження вступних курсів. Інтерактивні керівництва та онлайн-ресурси допомагають новачкам швидше інтегруватися в робочі процеси, а HR-фахівцям — зосередитися на стратегічних завданнях, а не на рутинних процедурах. «Дослідження показують, що компанії, які використовують автоматизований онбординг, знижують текучість нових працівників на 25–30%.» [2, с. 157].

Навчання персоналу також зазнало значних змін завдяки цифровізації. Традиційні тренінги замінюються платформами для електронного навчання, які дозволяють створювати персоналізовані програми розвитку для працівників. Наприклад, Coursera, LinkedIn Learning, Prometheus та корпоративні LMS-системи (Learning Management System) надають доступ до актуальних курсів, тренінгів і майстер-класів, які адаптуються до

потреб кожного співробітника. Завдяки інтеграції з HR-системами, такими як SAP SuccessFactors, керівники можуть моніторити прогрес працівників і вчасно коригувати навчальні плани [3, с. 203]. Крім того, система дозволяє впроваджувати мікронавчання — короткі модулі, які працівники можуть проходити у зручний для себе час, що особливо важливо в умовах дистанційної роботи. Це не лише підвищує ефективність навчання, а й забезпечує його доступність у будь-який час і з будь-якого місця.

У сфері мотивації цифрові рішення також відіграють важливу роль. Інструменти гейміфікації, такі як Bonusly чи Kudos, сприяють підвищенню залученості працівників, надаючи можливість отримувати визнання за досягнення в роботі. Ці системи дозволяють працівникам обмінювати зароблені бали на реальні винагороди, що стимулює їх до активності. Додатково, автоматизація процесів оцінювання через OKR (Objectives and Key Results) або KPI (Key Performance Indicators) дає змогу прозоро оцінювати вклад кожного співробітника у загальний успіх організації. Наприклад, Google використовує OKR для узгодження індивідуальних і командних цілей, що дозволяє працівникам чітко розуміти свої завдання і працювати ефективніше.

Цифровізація також трансформує організаційну культуру. Сучасні інструменти, такі як Microsoft Teams або Slack, створюють прозорі канали комунікації, які зміцнюють довіру між працівниками та сприяють розвитку колаборативного середовища. Онлайн-дошки (Miro, Mural) дозволяють ефективніше проводити командні обговорення та розробляти спільні рішення. «Окрім того, аналітичні платформи для зворотного зв'язку, такі як Culture Amp, допомагають керівникам моніторити настрої в колективі, вчасно реагувати на проблеми та забезпечувати позитивний мікроклімат» [4, с. 95]. Водночас важливо забезпечити баланс між технологічними рішеннями та людським фактором, оскільки надмірна цифровізація може викликати "культурний шок" у частини працівників.

Практичні рекомендації для впровадження цифрових рішень

допомагають мінімізувати ризики та забезпечити їхню ефективність. Організаціям варто починати з оцінки своєї готовності до цифровізації та проводити навчання персоналу, щоб підвищити рівень цифрової грамотності. Важливо впроваджувати нові технології поступово, починаючи з пілотних проєктів, і інтегрувати їх у загальну стратегію компанії. Моніторинг результатів цифровізації дозволяє вчасно коригувати процеси, оцінювати їхній вплив на продуктивність і забезпечувати прийняття змін на всіх рівнях організації. Для цього слід залучати працівників до обговорення нововведень, демонструючи їм переваги технологій і створюючи культуру прийняття змін.

Важливо зазначити, що цифровізація дозволяє оцінювати ефективність HR-процесів у реальному часі, забезпечуючи дані для прийняття стратегічних рішень. Аналітичні інструменти, такі як Microsoft Viva чи Workday, дозволяють моніторити продуктивність команд, аналізувати залученість працівників, прогнозувати ризики плинності кадрів і навіть оцінювати настрої у колективі за допомогою AI-аналізу зворотного зв'язку. Використання таких інструментів зменшує витрати на управління персоналом, адже компанія може оптимізувати свої ресурси, виявляти проблемні зони й оперативно їх вирішувати. Наприклад, аналітичні алгоритми IBM Watson допомогли скоротити плинність кадрів у компаніях, де вони впроваджені, на 15–20%.

«Кейси успішних компаній демонструють, що цифрові технології не лише оптимізують HR-процеси, а й сприяють досягненню стратегічних цілей. Google, завдяки системі OKR, підвищила продуктивність, забезпечивши узгодженість цілей працівників і компанії. Starbucks, використовуючи платформи для мотивації працівників, покращила їхню залученість і задоволеність на 25%. Unilever завдяки штучному інтелекту скоротила витрати на рекрутинг на 50%, зробивши процес швидшим і більш об'єктивним» [5, с. 225].

Таким чином, цифрові технології не просто полегшують управління персоналом, а й дозволяють організаціям досягати

стратегічних цілей, створюючи більш ефективне, прозоре та гнучке середовище для роботи. Цифровізація HR-процесів стає ключовим фактором успіху в умовах сучасної економіки, сприяючи розвитку не лише компаній, але й кожного співробітника, який є її частиною.

Список використаних джерел

1. Гринько О. В. Цифрові технології в управлінні персоналом: теорія та практика. – Київ: Вид-во "Інститут управлінської освіти", 2020. – 320 с.
2. Шевченко М. Л. Автоматизація HR-процесів у сучасних організаціях. – Харків: Фактор, 2021. – 250 с.
3. Іванова Т. І., Кравчук О. В. Управління людськими ресурсами в умовах цифровізації бізнес-процесів. – Київ: Центр навчальної літератури, 2022. – 280 с.
4. Сидоренко В. О. HR-аналітика: цифрові рішення для управління персоналом. – Київ: Науково-методичне видавництво, 2020. – 200 с.
5. Мельник Н. В. Цифровізація в управлінні персоналом: проблеми та рішення. – Харків: Платон, 2020. – 260 с.

Діана МАРКО

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
Науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ
Григорій МОНАСТИРСЬКИЙ

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ У ПІДТРИМЦІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

В умовах війни перед органами публічної влади України постали нові виклики та завдання, пов'язані з наданням адміністративних послуг, забезпеченням діяльності суб'єктів господарювання, організацією територіальної оборони громад, евакуацією населення, соціальним захистом внутрішньо