

УДК 338.2:004.9

## **ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ВИКЛИКИ, МОЖЛИВОСТІ ТА СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ**

Панченко М.П., Полозова О.О.

e-mail: mykyta.panchenko@nure.ua, olena.polozova@nure.ua

Харківський національний університет радіоелектроніки, каф. ЕК  
м. Харків, Україна

This article examines how digital technologies are transforming human resource management in the era of global digitalization. It focuses on the role of HRM systems, data analytics, AI, and remote work tools in reshaping HR practices and emphasizes the growing importance of digital skills and personalized employee experiences. The paper also outlines key challenges, including resistance to change and data ethics, concluding that digital tools are strategic enablers of organizational transformation in the digital economy.

У сучасних умовах глобалізації та цифровізації, управління персоналом зазнає суттєвих трансформацій під впливом впровадження digital-технологій. Такі зміни не є винятковим явищем окремих компаній чи галузей – вони мають системний характер і стають ключовим фактором конкурентоспроможності на ринку праці. Інтеграція цифрових рішень у систему управління людськими ресурсами обумовлює появу нових підходів до рекрутингу, адаптації, мотивації, навчання та розвитку персоналу. Управління персоналом більше не розглядається виключно як адміністративна функція, натомість перетворюється на стратегічного партнера, що формує довгострокову цінність для бізнесу шляхом ефективного використання людського капіталу [1].

Застосування сучасних HRM-систем (Human Resource Management Systems) забезпечує автоматизацію багатьох рутинних процесів, дозволяє оперативно обробляти великі обсяги даних, здійснювати моніторинг показників ефективності працівників, формувати персоналізовані траєкторії розвитку кадрів. Використання People Analytics – аналітики даних у сфері управління персоналом – дозволяє приймати рішення на основі кількісного аналізу, моделювати поведінку працівників, передбачати ризики звільнень та впливати на рівень залученості команди. Завдяки розвитку штучного інтелекту та машинного навчання відбувається автоматизація процесів первинного відбору кандидатів, аналізу компетенцій, а також створення гнучких систем підтримки прийняття рішень у сфері HR [2].

Цифрові платформи для дистанційної роботи, навчання та комунікації дозволяють реалізовувати нові моделі зайнятості, зокрема гібридні та повністю дистанційні формати. Використання цифрових платформ для дистанційної роботи та комунікації зумовлює потребу в новому розумінні ефективності працівника, інструментах підтримки командної взаємодії та розвитку корпоративної культури у віртуальному середовищі. При цьому

мобільні застосунки виступають як інструменти щоденної комунікації, збору зворотного зв'язку та оперативного управління трудовими ресурсами. Все більшої популярності набуває концепція «Employee Experience», що передбачає формування позитивного та персоналізованого досвіду працівника протягом усього його життєвого циклу в організації

Водночас цифрова трансформація HR-сфери несе з собою ряд викликів. До основних можна віднести опір організаційним змінам, недостатній рівень цифрових компетенцій як серед HR-фахівців, так і серед працівників загалом, а також загрози, пов'язані із забезпеченням конфіденційності та безпеки персональних даних. В умовах цифровізації особливої актуальності набуває питання етики використання даних працівників, прозорості алгоритмів прийняття рішень та забезпечення прав людини у цифровому середовищі [3].

Успішне впровадження цифрових технологій в систему управління персоналом вимагає комплексного підходу, що охоплює не лише технічні аспекти, але й зміну організаційної культури, переосмислення ролі HR-функції, розвиток цифрової грамотності всередині компанії. Особливе значення має лідерство, орієнтоване на підтримку інновацій, сприяння навчальній культурі та забезпечення адаптивності організацій до зовнішніх змін. Таким чином, цифрова трансформація управління персоналом є не лише процесом впровадження інноваційних інструментів, а й глибоким структурним перетворенням, що формує нову якість взаємодії між людьми та організаціями.

Загалом, digital-технології виступають не просто технічними засобами оптимізації HR-процесів, а стратегічними каталізаторами трансформацій, що змінюють саму парадигму управління персоналом у XXI столітті. В умовах стрімкого розвитку цифрових інструментів та зростання ролі знань і креативності як ключових економічних ресурсів, роль HR як стратегічного гравця лише посилюється, забезпечуючи ефективне поєднання технологій, людей та організаційних цілей у новій цифровій реальності.

#### Список використаних джерел:

1. Піменов В. В. HR-функції в умовах діджиталізації малого та середнього бізнесу. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 57. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-120>.

2. Мельниченко С., Лосіцька Т., Беляєва Н. Цифровізація системи HR-менеджменту підприємства в контексті глобалізаційних змін. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2022. № 6(41), С. 534-543. URL: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v6i41.25152>.

3. Матківська Х., Зачко О. Моделі цифровізації систем HR-менеджменту безпеко-орієнтованих організацій. *Сучасний стан наукових досліджень та технологій в промисловості*. 2024. №1 (27). С. 204-214.