

економіки та управління. 2021. № 2 (26). Рр. 48–57. DOI: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2021-2\(26\)-48-56](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2021-2(26)-48-56).

3. Петрик О. Л. Соціальне підприємництво як інструмент державної підтримки реінтеграції військовослужбовців та ветеранів АТО/ООС: нормативно-правовий аспект. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: право, публічне управління та адміністрування*. 2022. №. 6. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5746-2022-6-02-02>.

4. Sheehy B., Farneti F. Corporate Social Responsibility, Sustainability, Sustainable Development and Corporate Sustainability: What Is the Difference, and Does It Matter? *Sustainability*. 2021. Vol. 13. DOI: <https://doi.org/10.3390/su13115965>.

5. Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. 2015. URL: <https://www.undp.org>.

6. Verbytska A. Economic foundations of social entrepreneurship development: national context and foreign experience. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2022. № 2 (02). С. 33–38.

7. Нагорна Н.С. Дослідження понятійного контуру соціального підприємництва у вітчизняній та зарубіжній літературі. *Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2022. Т. 33 (72). № 2. С. 97–103.

8. Нагорна Н.С., Максьом К.В. Соціальне підприємництво як детермінанта реінтеграції військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС та членів їх сімей. *Габітус. Науковий журнал з соціології та психології*. 2022. № 36. С. 272–276.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-357-9-42>

## ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВІЗАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

**Горбаньова В. О.**

здобувач наукового ступеня доктора філософії  
за спеціальністю 073 – Менеджмент,  
старший викладач кафедри менеджменту  
Міжнародний гуманітарний університет  
м. Одеса, Україна

Швидкий розвиток цифрових технологій та їх активне використання призводять до змін у всіх сферах життєдіяльності людини. Цифровізація

дає можливість здобути нові знання та професії. Зміни, які відбуваються у процесах управління соціально-економічними системами, носять масштабний характер [1].

Процеси глобалізації та інтеграції, що відбуваються у світі, дозволили багатьом організаціям ухвалити рішення про трансформацію своїх бізнес-моделей. Численні цифрові зміни міцно увійшли до ділового життя багатьох компаній. Оскільки людські ресурси є основою функціонування багатьох організацій, то системі HR-менеджменту цифровізація є особливо актуальним напрямом змін.

У свою чергу процес цифровізації передбачає освоєння фахівцями нових управлінських компетенцій. Це диктується, в першу чергу, новими запитами споживачів, адаптації нових видів продукції і послуг до умов ринку, що динамічно змінюються, і зовнішнього середовища в цілому.

Важливою причиною проведення цифровізації є генерування системи талантів, розкриття креативного та професійного талантів працівника, задоволення їхніх запитів у сфері кар'єрного зростання та професійної перепідготовки [2].

Цифровізація управлінських процесів дозволила визначити рівень ефективності роботи персоналу, оцінити динаміку його змін, оптимізувати процес розгляду та відбору кандидатів на посаду та визначити напрямки модернізації роботи всього HR-відділу [2].

Оперативність (швидкість), маневреність та цифровізація є основними факторами сучасної організації, які дозволяють їм зберегти та вдосконалювати наявні конкурентні переваги.

Основні напрями цифровізації процесу управління людськими ресурсами в організації:

- інтелектуалізація праці;
- базисні підходи до штучного інтелекту;
- персоналізація підходів до управління людськими ресурсами;
- розвиток корпоративного навчання;
- зростання кількості технологічних рішень;
- гнучкість;
- адаптованість.

Персоналізація підходів до управління людськими ресурсами передбачає надання працівнику-індивіду унікальних рис та властивостей, завдяки яким до кожного співробітника визначається особливий підхід, що передбачає всебічний розвиток, оцінку та напрямки реалізації його творчих ідей, а також його потреби [3]. Напрямок передбачає використання програмного забезпечення «Well-being», яка дозволяє оцінити фізичний та моральний стан співробітника організації, виявити ступінь та глибину його залучення у досягненні цілей та місії організації, його продуктивність.

Розвиток корпоративного навчання передбачає використання спеціальних форм розвитку організації – менторства, наставництва і мікронавчання. В даному випадку основою менеджменту знань будуть вважатися система навчання персоналу та створення індивідуальних підходів до кожного працівника.

Зростання HR-технологій базується на суперництві за таланти та вигідні економічні умови. Використання штучного інтелекту в HR-технологіях дозволить організаціям суттєво збільшити свою конкурентоспроможність та відмовитися від використання у веденні бізнесу застарілих програм та інструментів [3].

Використання штучного інтелекту передбачає обробку великого масиву даних.

Використання структурованих чи неструктурованих масивів даних великого обсягу («Big Data») дозволить прискорити процес прийняття та реалізації управлінських рішень бізнесу всіх форм.

Деякі компанії, які з певної причини чи вимушено працюють віддалено, відзначають зростання кількості співробітників, які дистанційно займаються реалізацією певних проектів. Особливостями даної роботи в даному випадку є маневреність співробітників між відділами та департаментами, надання специфічних форм та способів успішного вирішення поставлених завдань у різних сферах бізнесу, а також наголошується на талант працівників і творчий підхід.

Обробка повсякденних завдань завдяки інтелектуалізації праці передається ботам або роботам. Внаслідок цього співробітникам передаються лише креативні завдання, генерація та оцінка ідей та творчих підходів, а також комунікаційна взаємодія між співробітниками організації без слів (передача інформації).

Використання цифрових технологій у HR-менеджменті передбачає оперативне отримання HR-аналітики, актуальну інформацію про сегменти ринку, галузі та потреби клієнтів, виконання складних розрахунків та обчислень для побудови прогнозів у короткостроковій, середньостроковій або довгостроковій перспективі, дистанційний формат навчання персоналу [3].

У даний час виділяють декілька основних компонентів цифровізації HR-процесів: статистика з вакансій; бенчмаркінг; HR-скоринг; онлайн-навчання; зарплатна аналітика.

Впровадження цифрових технологій управління людськими ресурсами передбачає високий рівень грошових витрат, складність у використанні деякими співробітниками організації, і навіть знеособленість. Отже, воно дозволяє, по-перше, суттєво зменшити трудомісткість HR-функції, а по-друге, підвищити ефективність управління людськими ресурсами.

Позитивними сторонами цифровізації HR-процесів також є: точність, доступність, зв'язок та синхронізація між віддаленими працівниками, а також відділами та підрозділами.

Сучасний ринок цифрових технологій налічує безліч компаній, які зайняті реалізацією рішень та корпоративних програм за допомогою Digital-технологій.

Основними чинниками, що «підштовхують» організації до проведення цифровізації, є посилення суперництва за кандидатів та бажання перейти на новий, якісніший рівень організації бізнес-процесів [4].

Цифрова трансформація передбачає глибоке використання системного підходу.

Більшість вітчизняних організацій успішно використовують у системі HR-менеджменту технологічну картку. Вона складається на середньострокову перспективу і складається із шести модулів:

1. Рекрутмент-маркетинг (вакансії підприємства).
2. Кадри (зберігається інформація про співробітників організації).
3. Рекрутмент-менеджмент (управління вакансіями, відбір та найму персоналу).
4. Планування наступності (оцінка ймовірності призначення приймачів на ключові управлінські позиції).
5. Навчання (широкоформатне використання онлайн-курсів та програм).
6. Управління результатами діяльності (постановка бізнес-цілей та оцінка результатів роботи, виявлення потенційних можливостей та загроз).

Також акцентуємо увагу на можливостях, які надає цифровізація та діджиталізація трансформації кадрового адміністрування:

- Автоматизація HR-процесів, застосування інтегрованих мобільних додатків;
- Синхронізація різних бізнес-процесів;
- HR-аналітика;
- Дистанційне навчання персоналу;
- Оцінка якості роботи персоналу;
- Timemanagement,
- Цифрова інтеграція з хмарними системами;
- Використання технологій віртуальної та доповненої реальності (VR-технологій).

Таким чином, цифровізація та автоматизація HR-процесів дозволить організаціям здійснювати ефективний відбір персоналу, оптимізувати кадровий та управлінський облік, суттєво прискорити зворотний зв'язок та синхронізацію між співробітниками організації та відділами.

### Література:

1. Збрицька, Т., Сорока, О. Управління персоналом в епоху цифрової економіки. *Економіка та суспільство*. 2021. № 31. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-20>.
2. Кравчук О.І. Цифрова компетентність менеджера з персоналу. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 172–191. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtp\\_2018\\_1\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtp_2018_1_19).
3. Куйбіда В. С., Петроє О.М., Федулова Л.І., Андрощук Г.О. Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. 2019. Вип. 1. С. 118–133. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnadu\\_2019\\_1\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnadu_2019_1_16).
4. Бензарь, А., Пестова, О. Проблеми та перспективи розвитку цифрової економіки в Україні. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2022. № 2 (02). С. 148–155. URL: <https://doi.org/10.32782/dees.2-25>.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-357-9-43>

## РІЗНОВИДИ DIGITAL-ТЕХНОЛОГІЙ У МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЯХ У ГАЛУЗІ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

**Горяний І. О.**

*здобувач фахової передвищої освіти*

*(фаховий молодший бакалавр)*

*за спеціальністю 181 – Харчові технології*

*ВСП «Фаховий коледж харчових технологій та підприємництва*

*Дніпровського державного технічного університету»*

*Науковий керівник: Жуковська І. О.*

*викладач-методист,*

*викладач циклової комісії харчових технологій*

*ВСП «Фаховий коледж харчових технологій та підприємництва*

*Дніпровського державного технічного університету»*

*м. Кам'янське, Дніпропетровська область, Україна*

Конкурувати в умовах сучасної економіки дуже непросто. Компанії борються за клієнтів усіма можливими способами, один з яких, звісно, реклама. Маркетингові комунікації у 21 столітті являють собою все більш сучасні інформаційні технології для просування товарів і послуг. Актуальність реклами та зв'язків з громадськістю сьогодні досягає