

Дрейчук Михайло Анатолійович
аспірант,
Національний університет «Львівська політехніка»

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-481-1-6>

ЦИФРОВІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ВПЛИВ НА СТІЙКІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ РИЗИКУ

Сучасне бізнес-середовище характеризується швидкими змінами, високим рівнем конкуренції та зростаючими ризиками, пов'язаними з економічною нестабільністю, геополітичними викликами та соціальними трансформаціями. У цих умовах організації змушені шукати ефективні механізми управління ресурсами, зокрема людським капіталом. Одним із ключових інструментів забезпечення стійкості організацій є цифровізація управління персоналом, яка дозволяє підвищити адаптивність організацій, оптимізувати кадрові процеси та мінімізувати ризики, пов'язані з людським фактором. Цифрова трансформація охоплює всі аспекти управління персоналом – від автоматизації рекрутингу до впровадження інтелектуальних систем аналізу продуктивності працівників. Використання сучасних HR-технологій, таких як хмарні платформи, штучний інтелект (ШІ), великі дані (Big Data) та блокчейн, дозволяє не лише покращити ефективність бізнес-процесів, а й сприяти формуванню корпоративної культури, орієнтованої на інновації та безперервний розвиток [1, с. 154–168].

Цифровізація управління персоналом – це процес впровадження сучасних інформаційних технологій для автоматизації, оптимізації та підвищення ефективності HR-процесів у організації. Вона передбачає використання цифрових рішень для покращення управління людськими ресурсами, аналізу кадрових даних, підвищення продуктивності персоналу та забезпечення гнучкості організації

в умовах ризику [1]. Автоматизація HR-процесів, що включає електронний рекрутинг, цифрову адаптацію нових працівників, онлайн-навчання та оцінку продуктивності персоналу. Використання платформ для рекрутингу, таких як Applicant Tracking Systems (ATS), дозволяє скоротити час на пошук та найм персоналу, а цифрові платформи для навчання (LMS) – підвищити ефективність професійного розвитку працівників. Використання HR-аналітики та Big Data забезпечує можливість прийняття рішень на основі даних. Аналітичні платформи дозволяють прогнозувати потреби в кадрах, оцінювати продуктивність та рівень залученості працівників, а також ідентифікувати фактори, що впливають на плинність кадрів. Інтеграція штучного інтелекту (ШІ) та алгоритмів машинного навчання сприяє персоналізації HR-процесів, наприклад, у прогнозуванні кар'єрного росту працівників або автоматичному підборі персоналу. ШІ також використовується для автоматизації комунікацій через чат-боти, які можуть відповідати на запитання співробітників та допомагати в управлінні персоналом [4]. Використання хмарних технологій у HR дозволяє зберігати дані в безпечному середовищі та забезпечує гнучкий доступ до HR-систем з будь-якого пристрою. Хмарні рішення, такі як SAP SuccessFactors, Workday та Oracle HCM Cloud, спрощують управління персоналом, дозволяючи керівникам швидко отримувати актуальну інформацію про кадровий склад організації. Попри численні переваги цифровізації HR, такі як зниження витрат, підвищення ефективності управління персоналом та покращення взаємодії всередині організації, існують і виклики. До основних проблем належать необхідність значних інвестицій у цифрові технології, ризики кібербезпеки, складність у впровадженні нових систем та можливий опір з боку працівників. Важливим аспектом також залишається захист персональних даних, що вимагає дотримання міжнародних стандартів безпеки [2, с. 176–188].

Цифровізація управління персоналом сприяє адаптивності організацій, покращує прийняття управлінських рішень, підвищує ефективність роботи персоналу та мінімізує кадрові ризики.

В умовах швидких змін бізнес-середовища організації мають оперативно реагувати на нові виклики. Цифрові HR-інструменти автоматизують управлінські процеси та прискорюють адаптацію до змін. Наприклад, впровадження хмарних HR-систем (SAP SuccessFactors, Workday, Oracle HCM Cloud) дозволяє централізовано керувати кадрами, незалежно від їхнього місцезнаходження. Використання комунікаційних платформ (Microsoft Teams, Slack, Zoom) покращує координацію між працівниками та забезпечує безперервність бізнес-процесів. Цифрові HR-системи підвищують точність і швидкість прийняття рішень, дозволяючи керівникам використовувати аналітику для оцінки персоналу та прогнозування ризиків. HR-аналітика та алгоритми штучного інтелекту аналізують продуктивність працівників, рівень їхньої задоволеності та причини звільнень, що допомагає ухвалювати обґрунтовані кадрові рішення. Гейміфікація – використання ігрових технік у процесі роботи – сприяє залученості співробітників та підвищенню їхньої продуктивності. Платформи для онлайн-навчання (Coursera for Business, Udemy, LinkedIn Learning) дають змогу працівникам здобувати нові навички, що підвищує конкурентоспроможність організації. Одним із головних ризиків є висока плинність кадрів, що може призводити до втрати досвідчених працівників і зниження продуктивності. Використання HR-аналітики дозволяє моніторити рівень задоволеності персоналу через цифрові опитування та аналізувати емоційний стан співробітників (Peakon, Culture Amp). Персоналізований підхід на основі аналізу даних сприяє утриманню працівників: системи можуть рекомендувати кар'єрні шляхи та індивідуальні можливості розвитку [3, с. 19].

Цифровізація управління персоналом має значні переваги, але її впровадження супроводжується низкою викликів. Перш за все, це високі витрати та технічні бар'єри, адже інтеграція HR-систем вимагає фінансових ресурсів, сучасної IT-інфраструктури та спеціалізованого програмного забезпечення, що особливо складно для малих і середніх підприємств. Ще одним серйозним викликом є опір персоналу цифровим змінам. Працівники можуть побоюватися

автоматизації робочих процесів або мати труднощі з освоєнням нових технологій, що впливає на їхню мотивацію та ефективність. Тому організаціям важливо впроваджувати стратегії адаптації та навчання співробітників. Кібербезпека також є критичним аспектом, адже HR-системи зберігають велику кількість конфіденційних даних, що робить їх потенційною мішенню для кібератак. Це вимагає впровадження високих стандартів безпеки, таких як багаторівневе шифрування та контроль доступу. Використання HR-аналітики та штучного інтелекту може викликати питання щодо прозорості прийняття рішень, захисту персональних даних та відповідності правовим нормам. Тому організаціям необхідно забезпечувати відповідність нормативним вимогам і дотримуватися принципів етичного використання технологій [4, с. 3–4].

Цифровізація HR є важливим фактором підвищення стійкості організацій, оскільки вона забезпечує адаптивність, ефективність управління персоналом та мінімізацію ризиків. Використання хмарних технологій, аналітики великих даних і штучного інтелекту дозволяє організаціям швидко реагувати на виклики та приймати більш обґрунтовані рішення. Для ефективного впровадження цифрових HR-технологій організаціям варто дотримуватися стратегічного підходу: ретельно планувати трансформаційні процеси, інтегрувати нові технології поетапно та оцінювати їхній вплив на продуктивність персоналу. Інвестиції в цифрову грамотність співробітників є ще одним критично важливим аспектом. Також важливо використовувати штучний інтелект та аналітику для прогнозування HR-ризиків і персоналізації управління персоналом. Це допоможе організаціям знизити рівень плинності кадрів, покращити мотивацію співробітників та приймати стратегічно виважені рішення. Перспективи подальших досліджень у сфері цифровізації HR полягають у глибокому вивченні впливу штучного інтелекту на управління персоналом, удосконаленні моделей прогнозування поведінки співробітників та розробці ефективних стратегій кібербезпеки в HR-системах. Отже, цифровізація HR не лише сприяє підвищенню ефективності управління персоналом, але

й відіграє ключову роль у забезпеченні довгострокової стійкості організацій в умовах нестабільності та ризиків [5, с. 345–365].

Література:

1. Фостолович, В.А. 020. Цифровізація в сучасній системі управління. *Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2019. № 7 (47). С. 154–168.
2. Череп, А., Воронкова, В., Череп, О., Калюжна, Ю., & Андриякайтене, Р. Тенденції розвитку людиноорієнтованого управління персоналом в умовах глобалізації та цифровізації: виклики та можливості. *Humanities Studies*. 2024. № (18 (95)). С. 176–188.
3. Орел, Ю.Л., & Смаглюк, А.А. HR-менеджмент в українському бізнесі: виклики цифровізації. *Академічні візії*. 2023. С. 19.
4. Трифонова, О.В., Грошелева, О.Г., & Баранець, Г.В. Оцінка впливу інноваційних методів управління на продуктивність персоналу в умовах невизначеності. *Актуальні питання економічних наук*. 2024. С. 3-4.
5. Strohmeier, S. Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*. 2020. № 34(3). С. 345–365.