

УДК 330.341.1:338.108

О. Г. Підвальна,

к. е. н., доцент, доцент кафедри аграрного менеджменту та маркетингу,

Вінницький національний аграрний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8779-5867>

Я. Д. Антипенко,

аспірант, Вінницький національний аграрний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-3466-2031>

DOI: 10.32702/2306-6792.2024.20.102

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

O. Pidvalna,

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department
of Agrarian Management and Marketing, Vinnitsa National Agrarian University

Y. Antypenko,

Postgraduate student, Vinnitsa National Agrarian University

THE MODERN TECHNOLOGICAL APPROACHES IN THE FIELD OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

У статті проводиться комплексне дослідження сучасних технологічних підходів в управлінні персоналом, з акцентом на їхній вплив на ефективність роботи організацій у динамічному бізнес-середовищі. Автори аналізують різні аспекти автоматизації HR-процесів, таких як системи управління персоналом (HRMS) та системи відбору резюме (ATS), які дозволяють зменшити час на виконання рутинних завдань, зосередивши зусилля HR-фахівців на стратегічних завданнях. Важливу роль у трансформації HR-функцій відіграє штучний інтелект, який, завдяки аналітиці великих даних, дозволяє здійснювати більш точний підбір кадрів, прогнозувати потреби у навчанні та розвитку, а також покращувати загальну продуктивність персоналу. У статті також розглядаються виклики, що супроводжують впровадження нових технологій, зокрема питання безпеки даних та адаптації співробітників до змін. Безпека інформації стає критично важливою, адже зростання обсягу оброблюваних даних підвищує ризик їх витоку або несанкціонованого доступу. У зв'язку з цим, організаціям необхідно розробити ефективні політики захисту даних та програми навчання для працівників. Перспективи розвитку технологій у сфері HR обіцяють значні покращення в управлінських практиках, оскільки впровадження новітніх рішень може суттєво підвищити залученість і мотивацію працівників, поліпшити внутрішні комунікації та сприяти формуванню корпоративної культури. Автори підкреслюють необхідність проведення подальших досліджень у цій сфері, зокрема вивчення впливу технологій на різні аспекти управління персоналом у різних секторах економіки, що дозволить виявити нові можливості та стратегії для оптимізації HR-процесів.

This article provides a comprehensive study of contemporary technological approaches in human resource management, emphasizing their impact on organizational effectiveness in a dynamic business environment. The authors analyze various aspects of HR process automation, including Human Resource Management Systems (HRMS) and Applicant Tracking Systems (ATS), which significantly reduce the time spent on routine tasks. This efficiency enables HR professionals to concentrate on strategic objectives and align HR practices with broader business goals. Artificial intelligence plays a crucial role in transforming HR functions by enabling more accurate recruitment processes, predicting training and development needs, and enhancing overall employee productivity through advanced big data analytics. By leveraging AI, organizations can streamline candidate selection, ensuring they find the best fit for specific roles and reduce the likelihood of turnover. The article also addresses the challenges associated with the implementation of new technologies, particularly concerning data security and employee adaptation to changes. Information security becomes critically important as the volume of processed data increases, heightening the risk of leakage or unauthorized access. Consequently, organizations must develop effective data protection policies and comprehensive training programs for employees to ensure they are well-equipped to handle the new tools and systems. The prospects for technology

development in the HR field promise significant improvements in management practices. The adoption of cutting-edge solutions can enhance employee engagement and motivation, improve internal communications, and foster a positive corporate culture that aligns with the organization's mission. The authors stress the need for further research in this area, particularly in examining the impact of technologies on various aspects of personnel management across different economic sectors. This ongoing investigation will reveal new opportunities and strategies for optimizing HR processes, thereby contributing to the overall success of organizations in the ever-evolving business landscape. By exploring the intersection of technology and human resources, we can uncover innovative solutions that will prepare businesses for future challenges and enhance their competitive edge.

Ключові слова: сучасні технології, управління персоналом, автоматизація, штучний інтелект, аналітика великих даних, дистанційні робочі місця, корпоративна культура, залученість співробітників, мотивація, HR-процеси, ефективність управління, інноваційні рішення.

Key words: modern technologies, human resource management, automation, artificial intelligence, big data analytics, remote workspaces, corporate culture, employee engagement, motivation, HR processes, management efficiency, innovative solutions.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Постановка проблеми впровадження сучасних технологічних підходів в управлінні персоналом є надзвичайно актуальною в умовах стрімкої цифровізації та трансформації бізнес-процесів. В умовах глобалізації та постійних змін на ринку праці підприємства стикаються з необхідністю підвищення ефективності управління персоналом, оптимізації внутрішніх процесів та залучення найкращих фахівців. Технологічні інновації, такі як автоматизація HR-процедур, використання штучного інтелекту та аналітики великих даних, можуть стати ключовим фактором для досягнення конкурентних переваг. Однак, незважаючи на очевидні переваги, впровадження цих технологій супроводжується низкою проблем: адаптація працівників до нових технологій, забезпечення безпеки даних, високі витрати на впровадження та потенційні соціальні наслідки, пов'язані зі зменшенням потреби у традиційних робочих місцях.

Ця проблема є не лише важливою з практичної точки зору, оскільки впровадження технологій може підвищити продуктивність і знизити витрати підприємств, але і має наукову значущість. Необхідність дослідження впливу новітніх технологій на управління людськими ресурсами зумовлює потребу в розробці нових теоретичних підходів та моделей управління, що враховують сучасні виклики і можливості цифрової ери. Таким чином, це дослідження спрямоване на виявлення ефективних рішень для оптимізації HR-процесів через впровадження інновацій, що дозволить підприємствам

краще адаптуватися до сучасних умов і вимог ринку.

АНАЛІЗ ПУБЛІКАЦІЙ

Теоретичні та практичні аспекти використання технологій у сфері управління персоналом на підприємствах розглядалися в роботах багатьох як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Серед українських дослідників, що присвятили свої праці цій темі, варто відзначити Л. Балабанову, В. Брича, Д. Ведернікова, М. Виноградського, Н. Гавкалаву, В. Данюка, О. Дяків, О. Кравчук, Д. Мельничука, В. Островерхова, В. Петюха та О. Сардак, Г. В. Бей, Г. В. Середа, О. А. Грішнова. Вагомий внесок у розвиток управлінської думки зробили також зарубіжні фахівці, такі як М. Армстронг, Р. Дафт та інші.

Їхні дослідження охоплюють широкий спектр питань, пов'язаних із впровадженням інноваційних технологій у HR-процеси, включаючи автоматизацію рутинних завдань, розвиток стратегічних підходів до управління персоналом і використання сучасних інформаційних систем для оптимізації процесів найму, адаптації та розвитку співробітників. Вивчення досвіду цих учених є важливим етапом у формуванні наукової бази, яка може сприяти ефективному використанню новітніх технологій у HR-практиках.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою даного дослідження є аналіз сучасних технологічних підходів у сфері управління персоналом та їх впливу на ефективність організацій. У рамках дослідження буде розглянуто, як впровадження інноваційних рішень, таких як автоматиза-

ція HR-процесів, використання штучного інтелекту, аналітика великих даних та цифрові платформи для дистанційної роботи, сприяє оптимізації управління людськими ресурсами. Окрему увагу буде приділено дослідженню ролі технологій у покращенні продуктивності, залученості та розвитку співробітників, а також вивченню викликів, пов'язаних з їх адаптацією в сучасних умовах.

Дослідження також має на меті визначити основні перспективи розвитку технологічних рішень у сфері HR, їхню роль у подальшій цифровій трансформації підприємств та управлінських практик. Також дослідження спрямоване на формування рекомендацій щодо подолання існуючих бар'єрів на шляху до технологічних змін у HR-сфері, враховуючи необхідність забезпечення безпеки даних і підвищення адаптивності працівників до нових умов праці.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Технології суттєво трансформують управління персоналом, надаючи нові інструменти та можливості для підвищення його ефективності. Сучасні технологічні рішення, такі як автоматизація HR-процесів, аналітика великих даних, штучний інтелект, дистанційні робочі платформи та інші цифрові інструменти, дозволяють підприємствам значно оптимізувати свою діяльність у сфері управління людськими ресурсами.

Однією з основних переваг впровадження технологій є автоматизація рутинних HR-процесів. Це дозволяє зменшити час, витрачений на виконання адміністративних завдань, таких як обробка резюме, ведення обліку робочого часу, управління пільгами та зарплатами. Автоматизація не лише підвищує швидкість виконання завдань, але й зменшує ймовірність помилок, що позитивно впливає на загальну якість управління персоналом.

Впровадження технологій також сприяє покращенню комунікації та взаємодії в колективі. Цифрові платформи для спільної роботи та відеозв'язку дозволяють співробітникам підтримувати зв'язок незалежно від їхнього місцезнаходження, що особливо важливо в умовах дистанційної роботи. Це забезпечує безперервність комунікації, сприяє розвитку командного духу та зміцнює корпоративну культуру.

Крім того, технології сприяють персоналізації підходів до навчання та розвитку співробітників. Використовуючи дані про індивідуальні потреби та цілі, компанії можуть створювати адаптивні програми навчання, що дозволяє кожному працівникові отримувати потрібну інформацію в оптимальному форматі.

Це веде до підвищення мотивації та ефективності навчальних процесів [1].

Однак, незважаючи на численні переваги, впровадження технологій у сферу управління персоналом також супроводжується певними викликами. Це може включати опір змінам з боку співробітників, необхідність у підготовці та навчанні персоналу щодо використання нових інструментів, а також потребу у забезпеченні захисту даних. Таким чином, для досягнення максимальних результатів компанії повинні ефективно управляти цими викликами.

У підсумку, технології значно впливають на ефективність управління персоналом, надаючи нові можливості для автоматизації, аналітики, комунікації та розвитку. Вони стають важливим фактором, що сприяє зростанню продуктивності праці, покращенню задоволеності співробітників та підвищенню конкурентоспроможності організацій.

Одним із ключових технологічних підходів в управлінні персоналом є автоматизація HR-процесів за допомогою систем управління людськими ресурсами (HRMS — Human Resource Management System) та систем відстеження кандидатів (ATS — Applicant Tracking System). Ці технології дозволяють значно оптимізувати роботу відділів кадрів, зменшити ручну працю, покращити якість прийняття рішень та прискорити процеси рекрутингу, управління персоналом і комунікації. Пропонуємо більш детально розглянути кожен з перелічених технологій.

HRMS — це комплексна система, що охоплює всі аспекти управління людськими ресурсами, починаючи від адміністрування даних про співробітників, обліку робочого часу, управління зарплатами та пільгами, до моніторингу ефективності роботи та розвитку співробітників. Вона об'єднує всі HR-функції в єдиній платформі, що дозволяє автоматизувати рутинні завдання, забезпечує зручний доступ до важливої інформації та аналітики, полегшує комунікацію між менеджерами та співробітниками.

ATS — це спеціалізована система для автоматизації процесу підбору персоналу. Вона допомагає обробляти резюме кандидатів, відстежувати їхній статус на різних етапах відбору, сортувати та фільтрувати кандидатів відповідно до необхідних критеріїв. Завдяки ATS роботодавці можуть ефективніше керувати рекрутинговими процесами, відстежувати прогрес найму, підтримувати комунікацію з кандидатами та робити більш обґрунтовані рішення щодо найму [2].

Автоматизація HR-процесів через HRMS і ATS дозволяє компаніям зменшити затрати часу на адміністративні завдання, підвищити

точність обліку та забезпечити інтеграцію HR-функцій у загальні бізнес-процеси підприємства. Це також сприяє поліпшенню досвіду як співробітників, так і кандидатів, дозволяючи їм взаємодіяти з організацією через зручні й інтуїтивно зрозумілі платформи.

Впровадження таких технологій є важливим кроком у напрямку цифровізації HR-сфери, що забезпечує не тільки підвищення ефективності управління персоналом, але й створює можливості для стратегічного розвитку організації та підвищення її конкурентоспроможності.

З розвитком технологій штучного інтелекту та машинного навчання HR-сфера отримала нові можливості для вдосконалення управління людськими ресурсами. ШІ та ML дозволяють обробляти великі масиви даних, автоматизувати рутинні процеси та надавати точні аналітичні прогнози, що полегшує прийняття рішень.

Одним із найбільш поширених застосувань ШІ є рекрутинг, де алгоритми машинного навчання використовуються для аналізу резюме та профілів кандидатів. Алгоритми можуть швидко знаходити найкращі відповідності між вимогами вакансій і кваліфікацією кандидатів, автоматизуючи процес первинного відбору. Це не лише знижує час на пошук кандидатів, але й мінімізує людські упередження при наймі, надаючи можливість об'єктивної оцінки.

Крім того, ШІ активно застосовується для прогнозування результатів роботи співробітників. Використовуючи дані про продуктивність, участь у проектах, оцінки компетенцій та інші показники, алгоритми можуть передбачати, які співробітники можуть досягти кращих результатів у певних ролях, допомагаючи компаніям оптимізувати управління талантами.

Машинне навчання також використовується для підвищення ефективності навчання та розвитку персоналу. За допомогою адаптивних алгоритмів компанії можуть створювати персоналізовані програми навчання для співробітників, що автоматично налаштовуються під індивідуальні потреби та цілі кожного працівника. Це підвищує ефективність навчальних процесів і дозволяє краще готувати співробітників до виконання завдань [4].

Штучний інтелект також активно застосовується для аналізу емоційного стану працівників через аналіз текстів і поведінкових патернів. Це допомагає HR-менеджерам краще розуміти настрої в колективі, виявляти потенційні проблеми або зниження мотивації та своєчасно реагувати на них.

Таким чином, використання штучного інтелекту та машинного навчання в управлінні пер-

соналом відкриває нові горизонти для автоматизації та оптимізації HR-процесів. Це дозволяє компаніям підвищити продуктивність, забезпечити об'єктивний підхід до прийняття рішень і створити ефективну систему розвитку персоналу на основі даних.

Аналітика великих даних (Big Data) стала важливим інструментом для вдосконалення управління персоналом, оскільки дозволяє отримувати цінну інформацію з величезних обсягів даних, які генеруються у процесі діяльності підприємств. У HR-сфері Big Data аналітика забезпечує більш обґрунтовані рішення, підвищуючи ефективність управління людськими ресурсами.

Одним із ключових застосувань аналітики великих даних у HR є прогнозування продуктивності співробітників [3]. Використовуючи дані про робочі результати, участь у проектах, зворотний зв'язок від колег та керівників, аналітичні системи можуть визначати патерни, які вказують на високу або низьку продуктивність. Це дозволяє компаніям краще розуміти фактори, що впливають на успіх, і вчасно вносити корективи у стратегії управління персоналом.

Big Data також значно полегшує процес найму та адаптації нових співробітників. За допомогою аналітичних інструментів компанії можуть оцінювати кандидатів на основі широкого спектра показників, включаючи не лише досвід та кваліфікацію, але й особистісні якості, поведінкові патерни, культурну відповідність організації тощо. Це дозволяє підвищити якість найму та зменшити рівень текучості кадрів, оскільки підбір персоналу стає більш точним та зваженим.

В аналітиці великих даних також криються можливості для прогнозування рівня залученості та утримання співробітників. Аналізуючи такі фактори, як частота змін робочих місць, задоволеність умовами праці, рівень стресу та зворотний зв'язок, компанії можуть виявляти потенційні ризики звільнень та вживати заходів для їх мінімізації. Наприклад, виявлення ознак вигорання на ранніх етапах дозволяє розробити програми для підвищення мотивації та зниження стресу.

Додатково, великі дані можуть допомогти в побудові ефективних програм навчання і розвитку персоналу. Аналізуючи результати проходження тренінгів, зворотний зв'язок від працівників та їхні індивідуальні досягнення, HR-фахівці можуть налаштовувати програми розвитку таким чином, щоб вони максимально відповідали потребам кожного працівника. Це сприяє підвищенню продуктивності та рівня задоволеності роботою [7].

Таким чином, аналітика великих даних стає потужним інструментом у сфері управління персоналом, дозволяючи компаніям приймати обґрунтовані рішення, підвищувати продуктивність працівників, оптимізувати процеси найму та утримання, а також розвивати таланти всередині організації.

Дистанційна робота та цифрові платформи стали невід'ємною частиною сучасного управління персоналом, особливо після глобальних змін, викликаних пандемією COVID-19. Технологічний прогрес дозволив компаніям ефективно адаптуватися до нових умов, забезпечуючи можливість роботи на відстані, не знижуючи при цьому продуктивність та комунікацію.

Цифрові платформи відіграють ключову роль у впровадженні дистанційних робочих місць, створюючи інструменти для ефективної комунікації, співпраці та управління робочими процесами. Використання таких платформ, як Slack, Microsoft Teams, Zoom та інших, дозволяє співробітникам залишатися на зв'язку, обмінюватися інформацією в режимі реального часу, організовувати зустрічі та брати участь у колективних обговореннях, незалежно від географічного розташування. Це суттєво полегшує взаємодію між командами та забезпечує безперервність бізнес-процесів.

Однією з головних переваг дистанційної роботи є можливість залучення талантів з різних куточків світу, що відкриває нові можливості для організацій. Компанії більше не обмежені місцевими ринками праці, і це дає змогу шукати фахівців із вузькопрофільними знаннями чи навичками. Завдяки цифровим платформам процес найму, адаптації та інтеграції нових співробітників також значно спрощується.

Цифрові платформи для управління проектами, такі як Asana, Trello чи Monday.com, допомагають структурувати роботу, розподіляти завдання та відстежувати прогрес у виконанні проєктів. Ці інструменти дозволяють керівникам команд залишатися в курсі всіх робочих процесів і оперативно вирішувати будь-які питання, що виникають під час реалізації завдань.

Водночас дистанційна робота викликає нові виклики для управління персоналом. Одним із них є підтримка мотивації та залученості працівників на відстані. Для вирішення цієї проблеми компанії використовують цифрові платформи для організації віртуальних командних заходів, тренінгів та заходів, спрямованих на розвиток корпоративної культури.

Завдяки впровадженню дистанційних робочих місць та цифрових платформ компанії не

лише отримують доступ до глобальних ринків праці, але й підвищують гнучкість організаційних структур. Це дозволяє підприємствам швидко адаптуватися до змін на ринку та створює нові можливості для розвитку в умовах глобалізованого світу.

Сучасні технології справляють значний вплив на ефективність управління персоналом, трансформуючи традиційні підходи та відкриваючи нові можливості для організацій. Основними аспектами цього впливу є підвищення продуктивності, оптимізація процесів підбору, адаптації та навчання, а також залученість і мотивація співробітників.

Перш за все, підвищення продуктивності є одним із найважливіших результатів впровадження технологій у сфері управління персоналом. Автоматизація рутинних завдань, таких як обробка даних, управління робочим часом і обчислення заробітної плати, дозволяє співробітникам зосередитися на більш стратегічних і творчих аспектах їхньої роботи. Це не тільки прискорює виконання завдань, але й зменшує кількість помилок, що в свою чергу веде до підвищення загальної продуктивності праці.

По-друге, оптимізація процесів підбору, адаптації та навчання є ще одним ключовим аспектом, на який впливають новітні технології. Використання систем управління талантами (TMS), автоматизованих систем відбору резюме (ATS) та аналітики великих даних дозволяє HR-фахівцям швидко і ефективно ідентифікувати найкращих кандидатів, спрощувати процеси адаптації нових співробітників та створювати персоналізовані програми навчання. Це підвищує якість підбору кадрів і забезпечує їх швидке інтегрування в колектив [8].

Нарешті, залученість і мотивація співробітників значно підвищуються завдяки впровадженню технологій. Системи управління продуктивністю, програми для зворотного зв'язку та аналітика можуть допомогти керівництву краще розуміти потреби і бажання своїх працівників, що, у свою чергу, сприяє створенню більш мотивуючого робочого середовища. Цифрові платформи для комунікації дозволяють підтримувати безперервний діалог між керівництвом і співробітниками, що позитивно впливає на рівень залученості та задоволення роботою.

Таким чином, технології не лише підвищують ефективність управління персоналом, але й створюють сприятливі умови для розвитку організацій. Вони відкривають нові горизонти для управління талантами, оптимізують робочі процеси та підвищують загальну продуктивність праці.

Впровадження сучасних технологічних рішень у сфері управління персоналом відкриває широкі можливості для підвищення ефективності та оптимізації бізнес-процесів. Проте на цьому шляху виникають певні виклики, які можуть негативно вплинути на успішність реалізації нових технологій. Два найбільш суттєвих виклики — це безпека даних і адаптація персоналу.

Проблема безпеки даних є критично важливою, оскільки зростання обсягу інформації, що обробляється в HR-системах, збільшує ризики витоку або несанкціонованого доступу до чутливих даних співробітників. Це включає персональну інформацію, фінансові дані, а також дані про продуктивність і результати роботи. Організації повинні вжити всіх необхідних заходів для забезпечення належного захисту цих даних. Важливими є не лише технічні рішення, але й розробка політик щодо обробки та зберігання даних, а також проведення регулярних навчань для співробітників, щоб вони усвідомлювали важливість безпеки інформації.

Іншим викликом є адаптація персоналу до нових технологій. Навіть найсучасніші рішення не матимуть успіху, якщо працівники не вміють ними користуватися або опираються змінам. Організаціям важливо впроваджувати програми навчання та підтримки, які допоможуть співробітникам швидше освоїти нові інструменти та зрозуміти їх переваги. Оскільки саме персонал компанії є основною рушійною силою в вдаломому впровадженні технологій в (Табл. 1) ми виклали основні виклики та можливі варіанти вирішення їх.

Ця таблиця демонструє, як можна систематизувати проблеми, з якими стикаються співробітники під час впровадження нових технологій, а також ефективні стратегії для їх вирішення.

Незважаючи на ці виклики, впровадження технологічних рішень має великі перспективи. З розвитком штучного інтелекту, аналітики даних і автоматизації процесів, компанії можуть досягати значних покращень у сфері управління персоналом, підвищуючи ефективність, продуктивність та задоволеність співробітників. Грамотно впроваджені технології здатні трансформувати HR-процеси, роблячи їх більш прозорими та адаптованими до сучасних умов.

Отже, для успішного впровадження технологічних рішень в управлінні персоналом організації повинні зосередитися на вирішенні вик-

Таблиця 1. Проблеми адаптації персоналу до нових технологій та можливі варіанти їх вирішення

Проблеми адаптації персоналу	Можливі варіанти вирішення
Низька обізнаність співробітників про нові технології	Проведення навчальних семінарів та тренінгів, що допоможуть зрозуміти функціонування нових інструментів
Опір змінам з боку працівників	Створення комунікаційних кампаній для роз'яснення переваг нових технологій та залучення співробітників до процесу їх впровадження
Страх перед технологіями	Інформування про успішні приклади використання нових технологій у інших компаніях; надання підтримки у процесі адаптації
Недостатня технічна підтримка	Впровадження технічної служби або допоміжних ресурсів для оперативного вирішення проблем, що виникають під час використання нових технологій
Відсутність мотивації до навчання	Запровадження системи винагород за успішне освоєння нових технологій та впровадження їх у робочий процес
Невизначеність у ролях та обов'язках	Перегляд та чітке визначення ролей співробітників у контексті нових технологій, щоб уникнути плутанини і забезпечити ефективну роботу
Висока вартість впровадження технологій	Проведення аналізу витрат та вигод, а також пошук варіантів фінансування або супсидій для впровадження нових технологій

Джерело: систематизовано, узагальнено та згруповано автором основі [4, 9].

ликів, таких як безпека даних та адаптація персоналу, а також активно використовувати нові можливості, які відкриваються в результаті впровадження інновацій.

Сфера управління персоналом (HR) постійно еволюціонує завдяки швидкому розвитку технологій і у сфері HR нарізали значні зміни, які здатні перетворити управління персоналом на стратегічний інструмент для досягнення бізнес-цілей. Успішне впровадження цих технологій вимагатиме від організацій гнучкості, відкритості до нових ідей та готовності інвестувати в навчання та розвиток своїх працівників.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

У результаті проведеного дослідження було визначено, що сучасні технологічні підходи в управлінні персоналом мають значний вплив на ефективність організацій та їхню здатність адаптуватися до змінюваного бізнес-середовища. Впровадження новітніх технологій, таких як автоматизація HR-процесів, штучний інтелект, аналітика великих даних та цифрові платформи, дозволяє оптимізувати процеси підбору, навчання і розвитку персоналу, а також підвищувати продуктивність і залученість співробітників. Ці зміни не лише покращують

управлінські практики, але й створюють сприятливі умови для розвитку корпоративної культури.

Проблеми, пов'язані з безпекою даних та адаптацією персоналу, залишаються важливими викликами, які потребують уваги. Вони можуть істотно вплинути на успішність впровадження нових технологій. Важливо забезпечити належний рівень захисту інформації та провести якісне навчання працівників для мінімізації опору змінам.

Для подальших досліджень рекомендується зосередитися на глибшому аналізі впливу різних технологій на управлінські процеси в різних секторах економіки, а також на розробці нових методик оцінки ефективності HR-технологій. Крім того, вартісно вивчити аспекти інтеграції нових технологій з традиційними управлінськими практиками, щоб створити комплексний підхід до управління персоналом, який відповідатиме сучасним вимогам і тенденціям ринку праці. Це дозволить не лише підвищити ефективність управління персоналом, але й зробити організації більш конкурентоспроможними в умовах глобалізації та цифровізації.

Література:

1. Бей Г. В., Середя Г. В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. Економіка і організація управління. 2019. № 2 (34). С. 93—101.
2. Грішнова О. А., Заїчко О. С. Новітні технології в економіці персоналу: нові можливості й нові виклики. Вісник економічної науки України. 2016. № 2 (31). С. 52—57.
3. Грішнова О. А. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці. Київ: КНЕУ, 2015.
4. Денисов А. Ф., Кардаш Д. С. Аналіз практики цифрових технологій в підборі персоналу. Економіка і управління. 2018. № 6. С. 26—37.
5. Новікова М. М., Швед А. Б. Сучасні тенденції розвитку HR-менеджменту на підприємствах України. Проблеми економіки. 2021. № 4 (50). С. 127.
6. Bartram F. 4 Examples of Strategic Human Resource Management From Top Companies. People Managing People. 2023. URL: <https://peoplemanagingpeople.com/strategy-operations/workforce-planning/strategic-human-resource-management/> (дата звернення: 14.09.2024).
7. Chellappa S. 10 HR Technology Trends In 2023: Expanding AI, Digitization, and Elevating Hybrid Workplaces. Engagedly. 2023. URL: <https://engagedly.com/blog/top-hr-technology-trends/> (дата звернення: 14.09.2024).

8. Ведерніков М., Базалійська Н. Інноваційні технології управління персоналом промислового підприємства. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.e

9. Дяків О., Шушпанов Д., Пошелюжний В. Розвиток економіки знань в організації, яка самонавчається. Вісник Тернопільського національного економічного університету. 2020. № 95. С. 113—125.

References:

1. Bey, G. V. and Sereda, H. V. (2019), "Transformation of HR Technologies under the Influence of Digitalization of Business Processes", Economics and Organization of Management, Vol. 2 (34), 93—101.
 2. Grishnova, O. A. and Zaychko, O. S. (2016), "New Technologies in Personnel Economics: New Opportunities and New Challenges", Bulletin of Economic Science of Ukraine, Vol. 2 (31), pp. 52—57.
 3. Grishnova, O. A. (2015), Investuvannia v liuds'kyj kapital u systemi chynnykiv zabezpechennia hidnoi pratsi [Investing in Human Capital in the System of Factors Ensuring Decent Work], KNEU, Kyiv, Ukraine.
 4. Denisov, A. F. and Kardiash, D. S. (2018), "Analysis of the Practice of Digital Technologies in Recruitment ", Economics and Management, Vol. 6, pp. 26—37.
 5. Novikova, M. M. and Shved, A. B. (2021), "Modern Trends in the Development of HR Management in Ukrainian Enterprises ", Problems of Economics, Vol. 4 (50), p. 127.
 6. Bartram, F. (2023), "4 Examples of Strategic Human Resource Management from Top Companies. People Managing People", available at: <https://peoplemanagingpeople.com/strategy-operations/workforce-planning/strategic-human-resource-management/> (accessed 14.09.2024).
 7. Chellappa, S. (2023), "10 HR Technology Trends in 2023: Expanding AI, Digitization, and Elevating Hybrid Workplaces", available at: <https://engagedly.com/blog/top-hr-technology-trends/> (accessed 14.09.2024).
 8. Vederinkov, M. and Bazaliyiska, N. (2018), "Innovative Technologies for Personnel Management in Industrial Enterprises", available at: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.e (accessed 14.09.2024).
 9. Dyakiv, O., Shushpanov, D. and Poshe-lyuzhny, V. (2020), "Development of a Knowledge Economy in a Self-Learning Organization", Bulletin of Ternopil National Economic University, Vol. 95, pp. 113—125.
- Стаття надійшла до редакції 08.10.2024 р.*