

Журавльова С. С.
студентка кафедри менеджменту підприємств
ORCID: 0009-0003-0183-3565;

Артеменко Л. П.
канд. екон. наук, доц.,
доцент кафедри менеджменту підприємств
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря
Сікорського», м. Київ, Україна
ORCID: 0000-0002-8585-0252;

Дьоміна О. М.
д-р філософії, грантовий дослідник,
Університет Гельсінкі, Фінляндія
ORCID: 0000-0003-4242-6344

РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

У нинішньому середовищі цифрова трансформація суттєво переосмислює систему управління персоналом. Використання сучасних цифрових інструментів, зокрема HRM-систем, дедалі більше впливає на здатність підприємства утримувати конкурентні позиції на ринку праці. Поширення штучного інтелекту, технологій великих даних, хмарних сервісів та Інтернету речей змушує організації швидко перебудовувати внутрішні процеси відповідно до нових вимог. Але впровадження цифрових інновацій супроводжуються низкою проблем, серед яких найбільш відчутними є небажання персоналу сприймати зміни, недостатній рівень цифрової підготовки працівників і ризики, пов'язані із захистом даних.

Методологічна основа дослідження сформована на основі наукових праць українських авторів у сфері управління персоналом. Застосовано системний підхід для виокремлення основних елементів цифрової HR-стратегії та узагальнення значення цифрових рішень у зміні бізнес-процесів підприємства.

Автоматизація та впровадження HRM-систем становлять технологічну основу сучасної кадрової стратегії. Застосування спеціалізованих цифрових платформ дозволяє спростити та прискорити підбір працівників, контроль робочого часу, розрахунок заробітної плати й адміністрування відпусток [1, с. 272]. Це знижує адміністративне навантаження на HR-фахівців і забезпечує високу точність обробки даних та оптимізацію робочих процесів [1, с. 272; 2, с. 40]. Впровадження нових моделей зайнятості стає можливим завдяки інтеграції хмарних сервісів та інструментів для онлайн-комунікації. Цифрові платформи забезпечують умови для дистанційної та гібридної роботи, що значно підвищує організаційну гнучкість [1, с. 273; 2, с. 40-41]. Такі підходи вимагають переосмислення методів командної взаємодії та контролю ефективності працівників у віртуальному середовищі [2, с. 41]. Employee Experience підвищує залученість через позитивний досвід. Мобільні застосунки, цифрові платформи та гейміфікація стимулюють мотивацію та лояльність працівників [1, с. 273; 2, с. 41]. Формування цифрової культури та лідерства є критичним аспектом успішної трансформації. Стратегія орієнтована на розвиток цифрової грамотності та постійне навчання персоналу через системи e-learning та корпоративні навчальні платформи [1, с. 272; 2, с. 41;]. Ключову роль відіграє цифрове лідерство - здатність керівників підтримувати інновації, сприяти адаптивності бізнесу до змін та ефективно використовувати цифрові інструменти для досягнення стратегічних цілей [1, с. 272; 3, с. 1].

Отже, цифрова трансформація управління персоналом - не просто використання сучасних програм, а всебічне оновлення зв'язків між працівниками та підприємством. Результативність цього процесу визначається рівнем технологічного розвитку, рівнем цифрових компетенцій працівників і надійністю захисту даних. У підсумку це сприяє зростанню ефективності діяльності підприємства та зміцнює його здатність пристосовуватися до вимог цифрового середовища.

Список використаних джерел

1. Власенко Т. А. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ: ЧИННИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Т. 9, № 3. URL: https://ujae.org.ua/wp-content/uploads/2024/10/ujae_2024_r03_a47.pdf (дата звернення: 09.04.2026)
2. Панченко М., Полозова О. ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ВИКЛИКИ, МОЖЛИВОСТІ ТА СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ. *Радіоелектроніка та молодь у XXI столітті : матеріали 29-го Міжнар. молодіж. форуму*, 16–19 квітня 2025 р. Харків: ХНУРЕ, 2025. Т. 8. URL: <https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/553e64f1-1268-4f7f-911a-c9fdfe352d9b/content> (дата звернення: 09.04.2026)
3. Панченко І. В., Кривенко Н. С. ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ БІЗНЕСУ. *ЕКОНОМІКА ТА СУСПІЛЬСТВО*. 2024. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/5200/5143/> (дата звернення: 09.04.2026)