

# ЦИФРОВІ ТРЕНДИ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЇХ ВПЛИВ НА РІВЕНЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький національний технічний університет

***Анотація:** Дана наукова робота аналізує цифрові тренди в управлінні персоналом та вивчає їх вплив на ефективність підприємства. Робота розглядає застосування штучного інтелекту, цифрових платформ та інших інноваційних інструментів для оптимізації процесів управління персоналом.*

**Ключові слова:** цифрові тренди, управління персоналом, ефективність підприємства, штучний інтелект, цифрові платформи, інноваційні інструменти, оптимізація процесів.

## DIGITAL TRENDS IN PERSONNEL MANAGEMENT AND THEIR IMPACT ON COMPANY PERFORMANCE

***Abstract:** This scientific work analyzes digital trends in personnel management and studies their impact on enterprise efficiency. The work considers the use of artificial intelligence, digital platforms and other innovative tools to optimize personnel management processes.*

**Keywords:** digital trends, personnel management, enterprise efficiency, artificial intelligence, digital platforms, innovative tools, process optimization.

Сучасне бізнес-середовище щоденно зазнає значущих трансформацій, визначених стрімким розвитком цифрових технологій. Цей технологічний прорив не лише перетворює економічні моделі, а також пов'язаний із змінами в управлінських стратегіях підприємств. Особливо важливою стає роль цифрових технологій у сфері управління персоналом, де інновації можуть суттєво покращити результативність підприємства. Цифрові тренди в управлінні персоналом визначають нові стандарти та стратегії, спрямовані на підвищення ефективності роботи команд, залучення та утримання талановитих співробітників. Штучний інтелект, аналітика даних, цифрові платформи та інші інноваційні інструменти стають необхідністю для існування підприємств у сучасному конкурентному середовищі.

Рекрутинг та відбір персоналу в сучасному бізнес-середовищі перебувають під впливом інтенсивного використання цифрових інструментів, що дозволяють підприємствам забезпечити більш ефективний та об'єктивний відбір кандидатів. Стратегії цифрового рекрутингу надають компаніям засоби для швидшого визначення та залучення висококваліфікованих кадрів.

Одним із ключових цифрових інструментів є системи автоматизованого рекрутингу, які використовують штучний інтелект для аналізу резюме та визначення відповідності кандидатів вимогам вакансії. Згідно з Дейвенпортом та Шапіро, ці системи можуть забезпечити більш швидкий та об'єктивний відбір кандидатів, що є критичним у конкурентному ринковому середовищі [1].

Ще однією важливою складовою є використання аналітики даних у рекрутингу. За словами Берсіна, аналіз даних може надати цінний інсайт у процесі відбору, дозволяючи підприємствам прогнозувати успішність кандидатів, визначати причини невдалого відбору та оптимізувати стратегії привертання талантів [2].

Крім того, цифрові платформи для рекрутингу стають важливими каналами для залучення кандидатів. Згідно з Марлером та Будро, ці платформи дозволяють підприємствам не лише знаходити потенційних співробітників, а й отримувати відгуки від інших робітників, що може вплинути на привабливість компанії для кандидатів [3].

Цифрові інструменти для рекрутингу та відбору не лише полегшують адміністративні процеси, але й створюють можливості для більш об'єктивних та доповнених рішень у сфері управління персоналом. Це відкриває нові перспективи для підприємств, які прагнуть забезпечити ефективність та конкурентоспроможність у сучасному бізнес-середовищі. Внутрішнє управління персоналом зазнає значущих змін завдяки використанню цифрових платформ, які стають не лише інструментами для збору та аналізу даних, але й стратегічними засобами сприяння комунікації, розвитку та забезпечення високої ефективності колективу.

Цифрові платформи, такі як корпоративні соціальні мережі, внутрішні портали та системи управління персоналом, надають зручний механізм для спілкування та обміну інформацією серед співробітників. За допомогою цих інструментів відбувається не лише передача завдань та інструкцій, але і вирішення задач колективної співпраці, що сприяє створенню злагодженого та високопродуктивного колективу.

Системи управління електронними кадровими досье також відіграють важливу роль у внутрішньому управлінні. За словами Рассмуссена та Ульріха, ці системи дозволяють ефективно відстежувати та аналізувати інформацію про навчання, робочий час, оцінки та інші параметри, що сприяє більш об'єктивному управлінню розвитком персоналу та формуванню стратегій мотивації [4].

Однією з ключових переваг використання цифрових платформ є можливість впровадження інноваційних методів навчання та розвитку. Відповідно Стромайєра та П'ятці, електронні навчальні платформи та онлайн-ресурси можуть значно підвищити доступність навчання, адаптуватися до індивідуальних потреб співробітників та створювати ефективні механізми для внутрішнього розвитку персоналу [5]. Цифрові платформи у внутрішньому управлінні персоналом не лише автоматизують рутинні процеси, але й створюють умови для підвищення комунікації, розвитку та мотивації співробітників, що безпосередньо впливає на результативність підприємства.

Підсумовуючи, у даній роботі розглядалися важливі аспекти цифрових трендів у сфері управління персоналом та їх вплив на результативність підприємства. Застосування цифрових технологій у цій області стає необхідною складовою стратегії для досягнення конкурентоспроможності та успіху в динамічному бізнес-середовищі. Однією з ключових переваг використання цифрових інструментів є оптимізація процесів рекрутингу та відбору. Використання штучного інтелекту та аналітики даних робить ці процеси більш ефективними, швидкими та об'єктивними. Це веде до зменшення часу на вибір кандидатів та підвищення якості найму. Цифрові платформи внутрішнього управління персоналом допомагають створювати сприятливий корпоративний клімат, сприяючи комунікації та обміну інформацією серед колективу. Застосування електронних систем управління даними персоналу робить процеси адміністрування більш ефективними та дає змогу зосередитися на стратегічних аспектах управління та розвитку персоналу. Важливим фактором є також використання цифрових платформ у навчанні та розвитку персоналу. Це забезпечує постійне оновлення навичок працівників, підвищення їх професійної компетентності та готовність до швидких змін у бізнес-середовищі. Загалом, цифрові тренди у сфері управління персоналом перетворюють традиційні підходи та стають ключовим чинником у досягненні ефективності підприємства. Компанії, які ефективно інтегрують ці цифрові

інновації в свої практики, можуть очікувати підвищення продуктивності, збільшення задоволеності персоналу та утримання конкурентної переваги в сучасному бізнес-середовищі.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Дейвенпорт Т. Х., Шапіро Дж. Talent analytics competition.. Harvard Business Review. 2020. Вип. 100(5). С. 112-120.
2. Берсін Дж. HR tech in 2020: Ten trends for the future. Deloitte Insights. 2020. Вип. 1. С. 1-10.
3. Марлер Дж. Х., Будро Дж. В. Evidence-based HR analytics: An overview. The International Journal of Human Resource Management. 2017. Вип. 28(1). С. 3-26.
4. Расмуссен Т., Ульріх, Д. Learning by doing: How HR analytics can avoid becoming a management fad. Organizational Dynamics. 2015. Вип. 44(3). С. 236-242.
5. Стромайєр С., П'ятца, Ф. Data mining with DDDM technology in human resource management: A review of current research. Expert Systems with Applications. 2020. Вип. 157. С. 412-423.

**Сметанюк Олена Анатоліївна** - доцент, канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту, маркетингу та економіки, Вінницький національний технічний університет; elena\_smetaniuk@ukr.net.

**Цісар Дмитро Олександрович** - аспірант групи 073-23а, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет.

**Smetaniuk Olena** - Associate Professor, PhD, Associate Professor on Department of Management, Marketing, and Economics, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.

**Tsisar Dmytro** - PhD student of group 073-23a, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University.