

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**«СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ  
МЕНЕДЖМЕНТУ»**

**Матеріали  
XX міжнародної  
науково-практичної конференції  
(25 жовтня 2024 р.)**

**Київ – 2024**

**MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE  
NATIONAL AVIATION UNIVERSITY**

**«MODERN PROBLEMS OF  
MANAGEMENT»**

**THE MATERIALS  
OF THE  
XX INTERNATIONAL ACADEMIC  
PROFESSIONAL CONFERENCE  
(OCTOBER 25, 2024)**

Conference Organizer:  
**Management of Foreign  
Economic Activity of the  
Enterprise Department**

**Kyiv, 2024**

**Грідін О.В.,**  
*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування  
Державного біотехнологічного університету, м. Харків*

## **ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ HR-ПРОЦЕСІВ НА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОПЕРАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ**

У сучасному висококонкурентному бізнес-середовищі суб'єкти господарювання мають постійно відшукувати все нові і нові більш дієві способи підвищення ефективності своєї операційної діяльності. Оптимізація HR-процесів на основі впровадження цифрових технологій забезпечує не лише зниження рівня витрат та скорочення терміну виконання рутинних завдань, але й підвищує продуктивність, залученість персоналу, а також загальну ефективність бізнесу. З огляду на це, впровадження цифрових HR-рішень, спрямованих на підвищення ефективності операційної діяльності має бути пов'язане із неухильним дотриманням певних рекомендацій, основні з яких є наступні [1-6]:

1. Безпосередньому впровадженню цифрових HR-рішень має передувати детальна оцінка поточних бізнес-процесів підприємства та виявлення ключових проблем в HR-сфері, що дозволить чітко встановити цілі, яких необхідно досягти за допомогою цифровізації, зокрема: скорочення часу на рекрутинг і відбір персоналу; підвищення продуктивності та якості праці співробітників; зниження рівня плинності кадрів; поліпшення процесів навчання та розвитку працівників тощо.

2. Обрання саме таких HR-технологій, які максимально повно відповідають потребам підприємств та стратегії їх розвитку. На даний час існує безліч цифрових інструментів, зокрема: системи відслідковування кандидатів (Applicant Tracking Systems, ATS); системи управління продуктивністю (Performance Management Systems, PMS); HR-аналітика; системи управління навчанням (Learning Management Systems, LMS) та багато інших. Важливо оцінювати кожний із інструментів на предмет сумісності з поточними бізнес-системами, функціональними можливостями, а також потребами підприємства у гнучкості й масштабованості.

3. Вельми важливим для досягнення максимальної ефективності є забезпечення інтеграції нових HR-рішень з іншими системами управління, такими як системи планування ресурсів підприємства (Enterprise Resource Planning, ERP), управління взаємовідносинами з клієнтами (Customer Relationship Management, CRM) тощо, що дозволить створити єдину платформу для управління всіма аспектами бізнесу, суттєво підвищивши прозорість операційної діяльності.

4. Цифровізація HR-сфери передбачає автоматизацію рутинних і повторюваних процесів, дозволяючи звільнити HR-фахівців від адміністративної роботи та зосередитися на стратегічних завданнях, зокрема таких як розвиток талантів та забезпечення розвитку корпоративної культури. Цифровізація сприяє також підвищенню точності виконання завдань, знижуючи ризик виникнення людських помилок, що позитивно впливає на загальну ефективність діяльності підприємства.

5. Одним із ключових аспектів цифровізації сфери HR є використання аналітики для

прийняття рішень на основі даних (Data-Driven Decision-Making). Аналітичні платформи надають підприємствам можливість збирати та аналізувати інформацію про працівників, а також виявляти ключові тенденції, що здатні вплинути на операційну діяльність підприємства.

6. Підприємствам, з метою забезпечення конкурентоспроможності, необхідно постійно інвестувати у професійний розвиток своїх співробітників. Впровадження цифрових платформ для навчання та розвитку працівників сприятиме підвищенню кваліфікації персоналу без значних витрат, які властиві традиційним формам навчання. Системи управління навчанням (Learning Management System, LMS) дозволяють створювати гнучкі та персоналізовані програми навчання для кожного співробітника, адаптовані до його специфічних потреб та цілей розвитку.

7. Впроваджуючи цифрові HR-рішення, особливу увагу необхідно приділити питанням кібербезпеки та надійного захисту конфіденційної інформації. Підприємства мають створити належний рівень захисту персональних даних своїх працівників, оскільки несанкціонований витік інформації здатен призводити до значних фінансових, а також непоправних репутаційних втрат. Рекомендовано впроваджувати багаторівневі системи захисту даних, включаючи шифрування, посилений контроль доступу, багатофакторну автентифікацію та регулярні перевірки на різноманітні вразливості.

8. Впровадження цифрових HR-рішень часто супроводжується змінами в організаційній культурі, тому важливо створити середовище, яке забезпечує якнайшвидшу адаптацію працівників до нових технологій. Підприємствам доцільно організувати внутрішні тренінги або використовувати зовнішні курси для підвищення цифрової грамотності своїх працівників, що не лише підвищить ефективність використання нових HR-рішень, але й сприятиме залученню персоналу до процесу цифрової трансформації.

Отже, впровадження цифрових HR-рішень є необхідним кроком на шляху оптимізації операційної діяльності підприємств в умовах сучасного ринку. Автоматизація HR-процесів, використання аналітики та навчальних платформ дозволяє підприємствам підвищувати продуктивність, здійснювати ефективне управління ресурсами, швидко адаптуватися до змін тощо. Завдяки впровадженню цифрових рішень підприємства здатні отримати суттєві переваги над конкурентами та підвищити ефективність операційної діяльності.

### Література

1. Грідін О.В. HR-аналітика як ключовий інструмент системи управління персоналом сучасної організації. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-29>  
URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3927/3850>
2. Грідін О.В. Загальні тенденції та характерні аспекти digital-трансформації сфери HR-менеджменту. *Електронне наукове фахове видання «Східна Європа: економіка, бізнес та управління»*. 2023. № 3 (40). С. 10-18. URL: [http://easterneurope-ebm.in.ua/journal/40\\_2023/4.pdf](http://easterneurope-ebm.in.ua/journal/40_2023/4.pdf)  
DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.40-2>
3. Грідін О.В., Заїка С.О., Сагачко Ю.М. Операційний менеджмент у контексті застосування сучасних аналітичних інструментів до ухвалення управлінських рішень. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2024. Випуск 4(13). DOI: <https://doi.org/10.32782/dees.13-1>

URL: <http://dees.iei.od.ua/index.php/journal/article/view/408>

4. Даниленко О.А. Використання HR-аналітики в діагностиці системи управління персоналом. *Бізнес Інформ*. 2021. № 7. С. 252-259. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-7-252-259> URL: [https://www.business-inform.net/export\\_pdf/business-inform-2021-7\\_0-pages-252\\_259.pdf](https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2021-7_0-pages-252_259.pdf)

5. Літорович О. Особливості менеджменту персоналу підприємств в умовах діджиталізації. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 38. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-34> URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1292/1246>

6. Станіславик О.В., Коваленко О.М. Особливості управління персоналом підприємств на засадах діджиталізації. *Економіка. Фінанси. Право*. 2021. № 3. С. 20-24. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfipr\\_2021\\_3\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfipr_2021_3_6)