

*Кравчук Ігор,  
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти  
навчально-наукового інституту педагогіки  
Чипорнюк Віталій,  
асистент кафедри професійно-педагогічної,  
спеціальної освіти, андрагогіки та управління,  
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,  
Житомирський державний університет імені Івана Франка,  
м. Житомир, Україна*

## **МОНІТОРИНГ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЗА ДОПОМОГОЮ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

У сучасному динамічному світі, де цифрові технології стрімко трансформують усі аспекти суспільного життя, питання ефективного управління професійним розвитком персоналу набуває критичного значення для організацій усіх типів та масштабів. Глобальні тенденції, такі як автоматизація робочих процесів, розвиток штучного інтелекту та зростаюча потреба у високоспеціалізованих навичках, створюють нові виклики для систем управління людськими ресурсами. В цьому контексті, моніторинг якості професійного розвитку персоналу стає ключовим інструментом забезпечення конкурентоспроможності організацій та їх адаптивності до швидкозмінних умов ринку праці. Традиційні методи оцінки та відстеження професійного зростання працівників вже не відповідають вимогам сучасності, демонструючи обмеженість у швидкості обробки даних, точності аналізу та здатності прогнозувати майбутні потреби у розвитку компетенцій.

Цифрові технології відкривають безпрецедентні можливості для революціонізації процесів моніторингу, оцінки та вдосконалення професійного розвитку персоналу. Інтеграція передових цифрових інструментів у системи управління людськими ресурсами дозволяє організаціям здійснювати безперервний, всеохоплюючий та персоналізований моніторинг професійного зростання кожного працівника. Це, в свою чергу, створює підґрунтя для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, базованих на актуальних даних та глибокому аналізі тенденцій. Метою нашого дослідження є комплексний аналіз сучасних підходів до використання цифрових технологій у сфері моніторингу якості професійного розвитку персоналу, виявлення ключових переваг та потенційних викликів, пов'язаних з їх впровадженням, а також розробка рекомендацій щодо оптимізації процесів цифрового моніторингу в контексті стратегічного управління людськими ресурсами.

Моніторинг професійного розвитку персоналу є важливою складовою системи управління людськими ресурсами. Він дозволяє відстежувати динаміку професійного зростання працівників, виявляти проблемні аспекти та своєчасно вносити корективи в програми розвитку. В умовах цифровізації традиційні методи збору та аналізу даних про результати діяльності персоналу вже не задовольняють потреби сучасного менеджменту [3]. Моніторинг якості

## Секція 1. Інформаційно-комунікаційні технології в освіті та науці

професійного розвитку персоналу за допомогою цифрових технологій є важливим у сучасному робочому середовищі, що швидко розвивається. Цифрова трансформація вимагає інтеграції інноваційних стратегій та інструментів для підвищення компетентності співробітників. Це передбачає багатогранний підхід, який включає впровадження цифрових інструментів, допоміжного лідерства та адаптивних навчальних програм для забезпечення ефективного професійного розвитку.

Цифрові технології дозволяють автоматизувати процеси збору, обробки та візуалізації даних, забезпечуючи керівництво актуальною інформацією для прийняття управлінських рішень. Ключовими перевагами використання цифрових інструментів є:

- можливість збору даних у режимі реального часу;
- автоматизація рутинних процесів аналізу та звітності;
- персоналізація програм розвитку на основі індивідуальних показників;
- прогнозування тенденцій та виявлення прихованих закономірностей [2].

Сучасні цифрові рішення для моніторингу професійного розвитку персоналу можна умовно розділити на кілька категорій: системи управління навчанням (LMS), HR-аналітичні платформи, системи управління ефективністю, мобільні додатки для мікронавчання (Табл. 1)

Таблиця 1

№	Категорія	Характеристика
1.	Системи управління навчанням (LMS)	Дозволяють автоматизувати процеси планування, проведення та оцінки результатів навчання. Надають можливість формувати індивідуальні траєкторії розвитку, відстежувати прогрес та збирати зворотний зв'язок.
2.	HR-аналітичні платформи	Забезпечують комплексний аналіз HR-метрик, включаючи показники ефективності навчання, кар'єрного зростання, залученості персоналу. Дозволяють виявляти кореляції між різними факторами.
3.	Системи управління ефективністю	Автоматизують процеси постановки цілей, оцінки КРІ, проведення регулярних співбесід. Надають інструменти для відстеження динаміки розвитку компетенцій.
4.	Мобільні додатки для мікронавчання	Забезпечують можливість безперервного розвитку через короткі навчальні модулі. Дозволяють відстежувати активність та прогрес користувачів

*Джерело: розроблено авторами на основі аналізу [1, 4, 5]*

Для ефективного використання цифрових інструментів доцільно розробити комплекс кроків моніторингу, яким б охоплювали всі етапи процесу професійного розвитку:

- визначення ключових показників ефективності (KPI) професійного розвитку;
- налаштування автоматизованого збору даних з різних джерел;
- аналіз та візуалізація даних на єдиній інформаційній панелі;
- формування персоналізованих рекомендацій щодо розвитку;
- прогнозування тенденцій та ризиків;
- оцінка ефективності програм розвитку та їх корегування [6].

Використання таких рекомендацій дозволяє здійснювати безперервний контроль процесу професійного розвитку та оперативно реагувати на виявлені проблеми.

При впровадженні системи цифрового моніторингу професійного розвитку важливо враховувати:

- забезпечення інтеграції різних цифрових інструментів та джерел даних;
- дотримання вимог щодо захисту персональних даних працівників;
- розвиток цифрових компетенцій HR-фахівців та керівників;
- формування культури безперервного розвитку та самонавчання;
- залучення працівників до процесу моніторингу через надання доступу до персональної аналітики [7].

Використання цифрових технологій відкриває нові можливості для підвищення ефективності моніторингу якості професійного розвитку персоналу. Комплексний підхід до впровадження цифрових інструментів дозволяє створити гнучку систему управління розвитком, орієнтовану на індивідуальні потреби працівників та стратегічні цілі організації. Цифровізація процесів моніторингу якості професійного розвитку персоналу є не лише технологічним трендом, але й стратегічною необхідністю для організацій, що прагнуть забезпечити свою конкурентоспроможність в умовах динамічних змін ринку праці та зростаючої потреби у високоспеціалізованих навичках.

### Список використаних джерел та літератури

1. Вербовський І. А. Ефективність цифровізації в управлінні освітніми ресурсами: аналіз та стратегії оптимізації. *Академічні візії*. 2024. Вип. 27. С. 1-13. <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10471716>

2. Жуковська В. М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: Економіка і менеджмент 2017. Вип. 27 (2). С. 13-17. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu\\_eim\\_2017\\_27%282%29\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2017_27%282%29_5)

3. Левченко А. О. Методичні підходи до управління розвитком персоналу на підприємстві. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. *Економічні науки: зб. наук. пр.* 2005. Вип. 7, ч. 1. С. 156-163. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/handle/123456789/3228>

4. Пархоменко-Куцевіл О. І. Міжнародний досвід впровадження цифровізації в систему публічної служби: досвід для України. *Публічне управління та митне адміністрування, Спецвипуск*. 2022. С. 93-98.

5. Потапчук Т. В., Пукас І. Л., Серман Т. В. Цифрові технології у професійно-педагогічному розвитку педагога. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2022. № 1 (103). С. 187-198

6. Семикіна М. В., Дудко С. В., Орлова А. А. та ін. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія. 2021. 440 с.

7. Morze N., Bazeliuk O., Vorotnikova I., Dementiievskа N., Zakhar O., Nanaieva T., Chernikova L. Опис цифрової компетентності педагогічного працівника. *Електронне наукове фахове видання «Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету»*. 2019. С. 1–53. URL: <https://doi.org/10.28925/2414-0325.2019s39>