

УДК 005.1:331.101.262

**ІНЕСА НОВІЦЬКА**

кандидат педагогічних наук, доцент,  
завідувач відділу аспірантури та докторантури,  
доцент кафедри професійно-педагогічної,  
спеціальної освіти, андрагогіки та управління

Житомирський державний університет імені Івана Франка, м. Житомир Україна

**ОЛЬГА КИСЛА**

завідувач загального відділу,  
асистент кафедри професійно-педагогічної,  
спеціальної освіти, андрагогіки та управління

Житомирський державний університет імені Івана Франка, м. Житомир Україна

### **ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ В РЕГІОНАЛЬНОМУ АСПЕКТІ**

Сучасні тенденції цифровізації економіки та суспільства суттєво впливають на сферу управління трудовими ресурсами, трансформуючи традиційні підходи та відкриваючи нові можливості побудови моделі управління. Впровадження цифрових технологій в управління персоналом на регіональному рівні набуває особливої актуальності, оскільки дозволяє підвищити ефективність кадрової політики з урахуванням специфіки місцевих ринків праці.

Цифровізація сфери управління персоналом передбачає впровадження сучасних новітніх технологій управління, інформаційно-комунікаційних технологій, автоматизацію HR-процесів та використання аналітики даних для прийняття управлінських рішень. Це створює умови для підвищення гнучкості, адаптивності та обґрунтованості регіональної кадрової політики.

Дослідження проблематики використання цифрових технологій в управлінні трудовими ресурсами на регіональному рівні представляє значний науковий та практичний інтерес. Аналіз основних переваг, викликів та перспективних напрямів розвитку цифровізації процесу управління трудовими ресурсами дозволить визначити ключові аспекти трансформації регіональної кадрової політики в умовах цифрової економіки. Впровадження цифрових технологій дозволить визначити напрями формування кадрової стратегії, відповідного кадрового потенціалу тощо.

Дослідженням проблеми впливу цифрових технологій на ефективність управління трудовим потенціалом займалися ряд вчених, а саме: Байлов В., Берсін Дж., Бей Г.,

Жуковська В., Кравчук О., Краус Н., Колот А., Лопушняк Г., Македон В., Махмудов Х, Писаревська Г., Серета Г., Смолинець І., Продіус О., Чухліб В. та інші.

Зокрема, вплив новітніх цифрових технологій на ефективність управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні досліджували Махмудов Х. та Чухліб В. [1]. Писаревська Г. аналізує вплив змін в бізнесі та управлінні людськими ресурсами на розвиток HR-Digital [2]. Оцінку впливу глибини проникнення цифрових технологій на перспективи розвитку підприємств та розробку заходів для прискорення їх впровадження, з метою підвищення їхньої економічної ефективності здійснили Македон В. та Байлова О. [3].

Використання цифрових технологій в управлінні трудовими ресурсами в регіональному аспекті є актуальним напрямком розвитку сучасного HR-менеджменту, оскільки дають можливість оптимізувати та модернізувати процеси управління персоналом на рівні конкретного регіону, враховуючи його особливості та потреби.

Однією з ключових переваг використання цифрових технологій в управлінні трудовими ресурсами є автоматизація HR-процесів. Це включає в себе впровадження цифрових систем управління персоналом, які дозволяють ефективно вести кадровий облік, контролювати робочий час, автоматизувати процеси рекрутингу та відбору персоналу. Такий підхід сприяє підвищенню продуктивності та ефективності управління трудовими ресурсами.

Використання цифрових технологій дозволяє покращити комунікацію між співробітниками та керівництвом, забезпечуючи швидкий обмін інформацією та сприяючи підвищенню рівня залученості персоналу. Впровадження цифрових технологій дозволяє побудувати диференційовану модель обміну потоками інформації, що у свою чергу сприятиме налагодженню зворотного зв'язку в організації, установі. Це особливо важливо в умовах роботи на віддалених або розподілених територіально підрозділах .

Крім того, цифрові технології дозволяють здійснювати аналіз даних про персонал, що дозволяє керівництву приймати обґрунтовані управлінські рішення на основі об'єктивних даних. Це сприяє підвищенню якості управління трудовими ресурсами та розвитку стратегічних підходів до управління персоналом на регіональному рівні.

Одним із важливих аспектів використання цифрових технологій в управлінні трудовими ресурсами є можливість персоналізації навчання та розвитку працівників. Застосування адаптивних технологій дозволяє створювати індивідуальну траєкторію розвитку, що сприяє підвищенню ефективності та мотивації персоналу.

Водночас, впровадження цифрових технологій в управління трудовими ресурсами на регіональному рівні пов'язане з певними викликами. Одним із ключових є необхідність підвищення цифрової компетентності фахівців. Без належного рівня володіння цифровими інструментами та навичками їх застосування, ефективне використання технологій в управлінні персоналом буде ускладненим .

Крім того, подолання цифрової нерівності серед працівників різних вікових груп та сфер зайнятості є важливим викликом. Різний рівень доступу та навичок використання цифрових технологій може створювати бар'єри для ефективного впровадження цифровізації в управління трудовими ресурсами .

Перспективними напрямками розвитку цифрових технологій в управлінні трудовими ресурсами на регіональному рівні є впровадження систем штучного інтелекту. Такі системи можуть автоматизувати процеси рекрутингу, оцінки персоналу та планування кар'єри, підвищуючи ефективність HR-процесів. Крім того, використання технологій доповненої та віртуальної реальності відкриває нові можливості для дистанційного навчання та адаптації нових працівників. Такі інноваційні рішення сприяють підвищенню гнучкості та персоналізації управління трудовими ресурсами.

Розвиток хмарних платформ управління трудовими ресурсами що інтегрують різні HR-процеси в єдину систему, також є перспективним напрямом. Такі рішення

дозволяють оптимізувати управління персоналом, забезпечуючи доступ до актуальної інформації та аналітики в режимі реального часу.

Таким чином, використання цифрових технологій в управлінні трудовими ресурсами в регіональному аспекті сприяє підвищенню ефективності управління персоналом, покращенню комунікації та аналізу даних. Водночас, впровадження цифровізації в HR-менеджмент пов'язане з певними викликами, такими як необхідність підвищення цифрової компетентності фахівців, забезпечення кібербезпеки та подолання цифрової нерівності. Перспективними напрямками розвитку є застосування систем штучного інтелекту, технологій доповненої реальності та хмарних HR-платформ, що дозволить підвищити гнучкість, адаптивність та обґрунтованість регіональної кадрової політики.

Впровадження цифрових технологій в управлінні трудовими ресурсами в регіональному аспекті вимагає комплексного підходу та уваги до різноманітних аспектів, починаючи від підготовки персоналу до використання нових технологій до забезпечення кібербезпеки та ефективного використання аналітики даних для прийняття управлінських рішень. Одним із важливих завдань є розвиток цифрової культури серед персоналу та керівництва, що дозволить ефективно впроваджувати та використовувати цифрові інструменти в управлінні трудовими ресурсами.

Необхідно також забезпечити надійний захист персональних даних працівників та вдосконалити процеси кібербезпеки для запобігання можливим кіберзагрозам. Іншим важливим викликом є забезпечення кібербезпеки та захисту персональних даних працівників. Впровадження цифрових систем управління персоналом підвищує ризики витоку конфіденційної інформації, що потребує розробки та впровадження надійних заходів кібербезпеки.

Дослідження та впровадження новітніх технологій, таких як штучний інтелект, аналітика даних, інтерактивні платформи для навчання та розвитку персоналу, допоможуть підвищити ефективність управління трудовими ресурсами та створити сприятливі умови для розвитку персоналу на регіональному рівні [4].

У подальшому дослідженні можна зосередитися на вивченні впливу цифрових технологій на мотивацію працівників, побудові ефективних систем навчання та розвитку, а також на аналізі результативності впровадження цифрових інновацій в управлінні трудовими ресурсами на регіональному рівні.

Таким чином, використання цифрових технологій в управлінні трудовими ресурсами в регіональному аспекті відкриває широкі можливості для покращення управління персоналом, забезпечення ефективності та розвитку кадрового потенціалу на рівні конкретного регіону.

#### **Список використаних джерел:**

1. Махмудов Х., Чухліб В. Вплив цифрових технологій на ефективність управління персоналом. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2022. Вип. 4 (32). С. 17–26. URL: <http://ppei.stu.cn.ua/article/view/276959>
2. Писаревська Г. Тенденції розвитку використання Digital технологій в управлінні персоналом. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2021. Вип. 41. С. 54-60. URL: <https://www.ej.journal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/705>
3. Македон В., Байлова О. Планування і організація впровадження цифрових технологій в діяльність промислових підприємств. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2023. Вип. 47. С. 16-26. URL: <https://ej.journal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/793>.

4. Попко О., Вербовський І. Вплив впровадження технологій Індустрії 4.0 на реалізацію міжнародних конкурентних стратегій національних економік. *Економіка. Управління. Інновації*. 2023. Випуск №2 (33). URL : <http://eui.zu.edu.ua/article/view/295145>