

СТАН ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті розглянуто сучасний стан інтелектуального забезпечення кадрового менеджменту в Україні. Визначено основні проблеми, зокрема недостатній рівень цифрової компетентності, слабкий розвиток корпоративної культури знань та нестачу інноваційних HR-технологій. Зазначено важливість формування ефективної системи управління знаннями у сфері персоналу. Проаналізовано роль інформаційних систем, аналітичних платформ та ШІ-рішень у підтримці прийняття управлінських рішень щодо персоналу. Наголошено на необхідності підвищення кваліфікації HR-фахівців в умовах цифрової трансформації. Запропоновано напрями вдосконалення інтелектуального забезпечення HR-менеджменту в українських організаціях.

Ключові слова інтелектуальне забезпечення, кадровий менеджмент, управління знаннями, HR-аналітика, цифровізація, штучний інтелект, компетентності, інформаційні системи.

Abstract

The article examines the current state of intellectual support for human resource management in Ukraine. Key challenges are identified, including low digital competence levels, underdeveloped knowledge culture, and a lack of innovative HR technologies. The importance of building an effective knowledge management system in the HR field is emphasized. The role of information systems, analytics platforms, and AI solutions in supporting HR decision-making is analyzed. The need for continuous upskilling of HR specialists in the context of digital transformation is highlighted. Directions for improving the intellectual infrastructure of HR management in Ukrainian organizations are proposed.

Keywords: intellectual support, human resource management, knowledge management, HR analytics, digitalization, artificial intelligence, competencies, information systems.

Вступ

В умовах глобалізації, цифровізації та економічної нестабільності інтелектуальне забезпечення кадрового менеджменту стало ключовим фактором успіху підприємств. Інтелектуальне забезпечення передбачає використання сучасних технологій, аналітики даних та інноваційних підходів до управління людськими ресурсами для підвищення ефективності та конкурентоспроможності. В Україні, особливо в 2023–2024 роках, воєнний стан та економічні виклики посилили потребу в оптимізації кадрових процесів. Ця стаття аналізує сучасні підходи до інтелектуального забезпечення кадрового менеджменту, використовуючи статистичні дані за 2023–2024 роки, та розглядає практичні аспекти їх впровадження.

Результати дослідження

Інтелектуальне забезпечення кадрового менеджменту включає використання інформаційних технологій, штучного інтелекту (ШІ), аналізу великих даних та автоматизації для управління персоналом. Як зазначається в дослідженні на economyandsociety.in.ua, впровадження інноваційних підходів до управління кадровим потенціалом є стратегічною необхідністю для українських підприємств]. Це включає автоматизовані системи відбору персоналу, прогнозування потреб у кадрах та оцінки їхнього потенціалу. Теоретичною основою є принципи менеджменту персоналу, описані в літературі.

За даними Державної служби статистики України, у 2023 році економічна активність в Україні залишалася стабільною попри воєнні виклики, що вимагало від підприємств гнучкості в управлінні персоналом [1]. Звіт Центру економічної стратегії за 2024 рік показує, що імпорт товарів складає 3,4 млрд. гривень, що вказує на залежність від зовнішніх ресурсів і потребу в кваліфікованих кадрах для управління ланцюгами постачання.

Відсутність повних статистичних даних за 2023–2024 роки через воєнний стан змушує підприємства прогнозувати кадрові потреби за методом ковзної середньої. Крім того, звіт

Міністерства фінансів України за серпень 2024 року показав надходження до державного бюджету в розмірі 387,4 млрд гривень, що забезпечує фінансову базу для інвестицій у кадрові технології [3].

Сучасні умови, зокрема воєнний стан, створюють виклики для кадрового менеджменту, такі як дефіцит кваліфікованих фахівців, обмежені фінансові ресурси та необхідність швидкої адаптації до змін. Управління персоналом у сфері HR ускладнюється через фінансові обмеження. Для подолання цих проблем підприємства впроваджують інтелектуальні системи, такі як HR-аналітика та платформи для оцінки компетенцій.

Наприклад, використання ІІІ дозволяє автоматизувати відбір кандидатів, аналізуючи резюме та прогнозуючи їхню відповідність вакансіям. Сучасні дослідження підкреслюють важливість управління інтелектуальним потенціалом в умовах глобалізаційних трансформацій. Крім того, нематеріальна мотивація, як гнучкий графік чи програми розвитку, стає важливим інструментом утримання талантів.

Практичне впровадження інтелектуального забезпечення включає інтеграцію HR-систем із цифровими платформами. Наприклад, підприємства використовують системи управління персоналом (HRM) для автоматизації процесів найму, навчання та оцінки. Саме аналіз стану управлінського персоналу на підприємствах дозволяє оптимізувати кадрові процеси.

Крім того, впровадження аналітики даних допомагає прогнозувати плинність кадрів та визначати потреби в навчанні. Наприклад, методи оцінки кадрового потенціалу включають аналіз фінансово-економічних показників та компетенцій працівників[3].

У сучасних умовах трансформації ринку праці, цифровізації бізнесу та нестабільності соціально-економічного середовища особливої ваги набуває інтелектуальне забезпечення кадрового менеджменту. Для українських організацій, які прагнуть ефективно адаптуватися до викликів часу, вдосконалення цього напрямку є ключовим фактором сталого розвитку. Воно включає:

1. Розвиток систем управління знаннями (Knowledge Management Systems). Знання, досвід і навички працівників – основний стратегічний ресурс організації. Системи управління знаннями дозволяють фіксувати, накопичувати та передавати цей ресурс усередині компанії. Запровадження внутрішніх платформ (корпоративні Вікі, форуми, електронні бази знань) дає змогу уникнути втрати знань при зміні кадрів та пришвидшує адаптацію нових співробітників. Наприклад, у великих компаніях, як «Укртелеком», створено корпоративний портал з інструкціями, процедурами та кейсами, які допомагають новим HR-менеджерам швидко орієнтуватися у внутрішніх процесах.
2. Інтеграція HR-аналітики та цифрових інструментів. Цифровізація HR-функцій дозволяє перейти від інтуїтивного до аналітичного управління персоналом. Використання HR-аналітики допомагає прогнозувати плинність кадрів, оцінювати ефективність навчальних програм, аналізувати мотиваційні фактори. Інструментами є: Power BI, Tableau, SAP SuccessFactors, Microsoft Viva Insights. Наприклад, компанія «Розетка» використовує BI-аналітику для оптимізації процесів підбору персоналу та виявлення причин звільнень у критичних підрозділах.
3. Використання штучного інтелекту та автоматизованих рішень. Штучний інтелект дозволяє значно підвищити швидкість та якість обробки HR-даних. Чат-боти можуть автоматично відповідати на запити працівників, а системи машинного навчання – ранжувати кандидатів за релевантністю або прогнозувати ймовірність їх утримання. Приклад: деякі IT-компанії в Україні, зокрема SoftServe, тестують AI-рішення для аналізу профілів кандидатів з відкритих джерел та внутрішніх даних.
4. Підвищення цифрових та управлінських компетентностей HR-фахівців. Важливою умовою ефективного використання інтелектуальних ресурсів є перепідготовка HR-персоналу. Навчання має охоплювати володіння цифровими інструментами, навички аналітичного мислення та управління змінами. Наприклад, компанія «Нова пошта» впровадила внутрішню академію для HR-фахівців, де значна частина навчання присвячена роботі з цифровими HR-системами та аналітикою.
5. Партнерство HR та IT-відділів. Успішне впровадження нових систем неможливе без взаємодії між HR- та IT-департаментами. Спільне планування, розробка та супровід інформаційних платформ дозволяє зменшити опір змінам і забезпечити відповідність функціоналу потребам кадрового менеджменту. Наприклад, в українській групі компаній «Кернел» HR і IT спільно розробляють дашборди продуктивності персоналу на базі Power BI.

6. Локалізація кращих світових практик. Застосування іноземного досвіду має враховувати особливості українського ринку праці, культури управління, правової бази. Водночас адаптація моделей TQM (Total Quality Management), Agile HR або Employee Experience Design сприяє підвищенню ефективності HR-процесів. Наприклад, компанія «Астарта-Київ» впровадила фреймворк Agile для управління талантами в агросекторі, що дозволило скоротити час найму на 30%.[2].

Отже, інтелектуальне забезпечення HR-менеджменту є не лише технологічною чи інструментальною складовою, а й «організаційною культурою», що підтримує постійне вдосконалення, розвиток персоналу та прийняття обґрунтованих рішень. Українські організації, які інвестують у знання, цифрові рішення та людей, формують стійку конкурентну перевагу на ринку праці.

Висновки

Інтелектуальне забезпечення кадрового менеджменту є критично важливим для підвищення ефективності підприємств в умовах економічної нестабільності та цифровізації. Статистичні дані за 2023–2024 роки підкреслюють необхідність гнучких підходів до управління персоналом в Україні. Впровадження ШІ, аналітики даних та автоматизованих систем дозволяє підприємствам оптимізувати кадрові процеси, підвищувати продуктивність та утримувати таланти. Подальший розвиток потребує інвестицій у технології та навчання персоналу.

Список використаних джерел

1. Центр економічної стратегії. Трекер економіки України під час війни, 2024. URL: ces.org.ua
2. Сучасні методи управління кадровим потенціалом. Economy and Society, 2023. URL: economyandsociety.in.ua
3. Управління персоналом підприємства в сучасних умовах. URL: izmail.maup.com.ua

Боковець Вікторія Вікторівна – доктор економічних наук, професор кафедри підприємництва, логістики та менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: bokovets.v@ukr.net

Кваша Олег Юрійович – студент групи П-21б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: ZERO2332@ukr.net

Bokovets Viktoriia – Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Entrepreneurship, Logistics and Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: bokovets.v@ukr.net

Kvasha Oleg – student of group P-21b, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: ZERO2332@ukr.net