

# ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ В УМОВАХ АВТОМАТИЗАЦІЇ HR-ПРОЦЕСІВ

Вінницький національний технічний університет

**Анотація.** У тезах розглянуто особливості формування та реалізації стратегії управління кадровим потенціалом підприємства в умовах автоматизації HR-процесів. Визначено роль цифрових технологій, HR-інформаційних систем, аналітики даних та автоматизованих платформ у підвищенні ефективності управління персоналом. Обґрунтовано, що автоматизація HR-процесів сприяє підвищенню прозорості управлінських рішень, оптимізації витрат на управління персоналом та розвитку стратегічного потенціалу організації.

**Ключові слова:** кадровий потенціал, HR-менеджмент, автоматизація HR-процесів, цифрові технології, HR-аналітика, стратегія управління персоналом, цифрова трансформація.

**Abstract.** The theses consider the features of the formation and implementation of the enterprise's human resource management strategy in the context of automation of HR processes. The role of digital technologies, HR information systems, data analytics and automated platforms in increasing the efficiency of personnel management is determined. It is substantiated that the automation of HR processes contributes to increasing the transparency of management decisions, optimizing personnel management costs, and developing the strategic potential of the organization.

**Keywords:** human resource, HR management, automation of HR processes, digital technologies, HR analytics, human resource management strategy, digital transformation.

## Вступ

У сучасних умовах цифрової трансформації економіки управління кадровим потенціалом підприємства зазнає суттєвих змін [1, 2]. Поширення автоматизованих систем управління персоналом, HR-аналітики, платформ дистанційної роботи та штучного інтелекту змінює традиційні підходи до формування та реалізації кадрової стратегії [3].

Автоматизація HR-процесів дозволяє підприємствам значно підвищити ефективність управління людськими ресурсами, зменшити адміністративне навантаження на HR-відділи, забезпечити оперативність прийняття управлінських рішень та підвищити якість аналізу кадрових даних [4]. Водночас впровадження цифрових технологій потребує перегляду стратегічних підходів до управління кадровим потенціалом, розвитку цифрових компетенцій працівників та формування нових моделей взаємодії в організації.

Метою дослідження є визначення особливостей формування стратегії управління кадровим потенціалом підприємства в умовах автоматизації HR-процесів.

## Основні результати дослідження

Стратегія управління кадровим потенціалом підприємства – це система довгострокових цілей, принципів і управлінських рішень, спрямованих на формування, розвиток, ефективне використання та збереження людських ресурсів підприємства з метою забезпечення його конкурентоспроможності та стійкого розвитку [3].

До ключових елементів такої стратегії належать [1, 3]:

- планування потреби в персоналі;
- формування системи підбору та адаптації працівників;
- розвиток компетенцій і професійного навчання;
- система мотивації та стимулювання;
- оцінювання ефективності діяльності персоналу;
- управління кар'єрним розвитком і кадровим резервом;
- формування корпоративної культури.

У сучасних умовах цифровізації та автоматизації HR-процесів стратегія управління кадровим потенціалом дедалі більше ґрунтується на використанні HR-аналітики, цифрових HR-платформ,

систем управління талантами та технологій штучного інтелекту, що дозволяє підвищити ефективність управлінських рішень і адаптивність організації до змін зовнішнього середовища.

У результаті дослідження визначено ключові аспекти формування стратегії управління кадровим потенціалом підприємства в умовах автоматизації HR-процесів, до яких належать:

*1. Трансформація ролі HR-менеджменту в умовах цифровізації [4].*

Автоматизація HR-процесів спричиняє перехід від традиційної адміністративної функції HR-служби до стратегічного управління людським капіталом. Використання HR-інформаційних систем (HRIS), систем управління талантами та цифрових платформ дозволяє автоматизувати рутинні операції, такі як ведення кадрової документації, розрахунок заробітної плати, планування відпусток та контроль робочого часу. У результаті HR-менеджери отримують можливість зосередитися на стратегічних завданнях: розвитку персоналу, формуванні корпоративної культури, управлінні талантами та підвищенні мотивації працівників.

*2. Використання HR-аналітики у стратегічному управлінні персоналом.*

Однією з ключових особливостей сучасної кадрової стратегії є використання HR-аналітики. Застосування технологій аналізу великих даних дозволяє прогнозувати потреби підприємства у персоналі, оцінювати ефективність працівників, аналізувати рівень їх залученості та визначати фактори плинності кадрів. HR-аналітика сприяє підвищенню обґрунтованості управлінських рішень, оскільки забезпечує керівництво об'єктивною інформацією про стан кадрового потенціалу підприємства.

*3. Автоматизація процесів рекрутингу та управління талантами.*

Цифрові технології суттєво змінюють процеси підбору персоналу. Використання систем автоматизованого рекрутингу, алгоритмів штучного інтелекту та онлайн-платформ дозволяє значно скоротити час пошуку кандидатів, підвищити точність відбору та зменшити витрати на рекрутинг. Крім того, сучасні системи управління талантами дозволяють формувати індивідуальні траєкторії професійного розвитку працівників, оцінювати їх компетенції та планувати кар'єрне зростання.

*4. Розвиток цифрових компетенцій персоналу.*

Успішна реалізація стратегії управління кадровим потенціалом у цифровому середовищі потребує розвитку цифрових навичок працівників. До ключових компетенцій належать:

- цифрова грамотність;
- навички роботи з інформаційними системами;
- здатність до швидкого навчання та адаптації до нових технологій;
- аналітичне мислення.

Підприємства все частіше впроваджують онлайн-платформи навчання, системи електронного навчання та цифрові освітні платформи для підвищення кваліфікації працівників.

*5. Формування цифрової корпоративної культури [5].*

Автоматизація HR-процесів також впливає на формування нової організаційної культури. Вона базується на принципах відкритості, цифрової взаємодії, гнучкості та інноваційності. Цифрові платформи комунікації, корпоративні соціальні мережі та системи управління проєктами сприяють підвищенню рівня співпраці між працівниками та розвитку командної роботи.

## **Висновки**

Досліджено трансформацію функцій HR-менеджменту під впливом цифровізації, зокрема зміну підходів до підбору персоналу, розвитку компетенцій, оцінювання ефективності працівників та формування корпоративної культури.

Обґрунтовано, що автоматизація HR-процесів сприяє підвищенню прозорості управлінських рішень, оптимізації витрат на управління персоналом та розвитку стратегічного потенціалу організації.

Отже, автоматизація HR-процесів є важливим фактором трансформації стратегії управління кадровим потенціалом підприємства. Вона сприяє переходу від адміністративної моделі управління персоналом до стратегічного управління людським капіталом.

Використання HR-інформаційних систем, аналітики даних та цифрових платформ дозволяє підвищити ефективність управлінських рішень, оптимізувати витрати на управління персоналом та забезпечити розвиток компетенцій працівників.

У перспективі подальші дослідження мають бути спрямовані на розроблення інтегрованих моделей управління кадровим потенціалом підприємства з використанням технологій штучного інтелекту та цифрової аналітики.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page. 776 p.
2. Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345–365. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>
3. Москаленко, Н., Радчук, П. (2025). Розвиток кадрового потенціалу в контексті еволюції HR-менеджменту. *Modeling the Development of the Economic Systems*, (1), 217–224. <https://doi.org/10.31891/mdes/2025-15-29>
4. Кондратюк, І. (2024). Автоматизація та технологізація HR-процесів на підприємствах як драйвер сучасного розвитку. *Економіка та суспільство*, (61). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-91>
5. Голей, Ю. (2022). Сучасні засади HR-менеджменту (HRM) та мотивування персоналу. *Наука і техніка сьогодні*, (4), 196–206. [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2022-4\(4\)-196-206](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2022-4(4)-196-206)

**Лесько Олександр Йосипович** – канд. екон. наук, доцент, професор кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: [lesko@vntu.edu.ua](mailto:lesko@vntu.edu.ua).

**Кожухівська Тетяна Сергіївна** – студент групи МВКД-226 факультету Менеджменту та інформаційної безпеки Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця.

**Lesko Oleksandr Yosypovich** – PhD of Economy, Professor, Head of the Department of Enterprise Economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.

**Kozhukhivska Tetyana Serhiivna** – Student, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.