

DOI 10.31558/2307-2318.2025.4.7

УДК 339.924

JELClassification: F15

Кістерський Л.Л.,

д.е.н., професор кафедри міжнародних економічних відносин
Донецького національного університету імені Василя Стуса,
ORCID: 0000-0001-5993-763X

Коровій В.В.,

д.е.н., доцент кафедри міжнародних економічних відносин
Донецького національного університету імені Василя Стуса,
ORCID:0000-0002-0625-6547

Семенюк К.В.

здобувач Донецького національного університету імені Василя Стуса

ВПЛИВ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

У статті досліджується вплив сучасних технологій на управління персоналом підприємства. Актуальність дослідження зумовлена тим, що в сучасних умовах розвитку ринкової економіки, інтенсивної конкуренції та швидких змін зовнішнього середовища ефективне управління персоналом стає стратегічним чинником успіху підприємства, особливо у контексті воєнного стану в Україні, який суттєво вплинув на функціонування підприємств, їх кадрову політику та організаційну структуру.

Дослідження з'ясувало, що управління персоналом у сучасних умовах інтегрується у загальну систему менеджменту, охоплюючи економічні, адміністративні та соціально-психологічні методи впливу, а баланс цих підходів дозволяє досягати гармонії між цілями організації та інтересами її працівників. Управління персоналом сьогодні виступає не лише функціональною складовою управління, а й стратегічним інструментом розвитку, який забезпечує ефективне використання людського капіталу, формує організаційну культуру та створює передумови для довгострокової конкурентоспроможності підприємства.

Запропоновано впровадження сучасних HR-технологій, серед яких: цифровізація рекрутингу та автоматизація підбору персоналу, інтеграція систем мотивації та гейміфікованих порталів, впровадження корпоративних онлайн-платформ для навчання та менторства, цифрові програми адаптації нових співробітників, застосування HR-аналітики для оцінки результативності, а також автоматизація внутрішніх HR-процесів і документообігу через чат-боти та електронні системи. Реалізація цих заходів сприятиме підвищенню продуктивності, мотивації та залученості персоналу, швидшій адаптації новачків, оптимізації управлінських рішень і загальному зміцненню конкурентоспроможності підприємства.

Ключові слова: управління персоналом, сучасні технології, підприємство, цифровізація, конкурентоспроможність, інструменти розвитку, людський капітал, управлінські рішення.

Рис.1, Табл.5, Літ.12.

Kistersky L.,

Doctor of Economics, Professor of the Department of International Economic Relations
of Vasyl Stus Donetsk National University,
ORCID: 0000-0002-9063-3551

Koroviy V.,

Doctor of Economics, Assoc. Professor of the Department of International Economic Relations
of Vasyl Stus Donetsk National University,
ORCID: 0000-0002-0625-6547

Semeniuk K.,

graduate student of Vasyl Stus Donetsk National University

THE IMPACT OF MODERN TECHNOLOGIES ON THE ENTERPRISE'S PERSONNEL MANAGEMENT

The article examines the impact of modern technologies on the management of the enterprise's personnel. The relevance of the study is due to the fact that in the current conditions of the development of a market economy, intense competition and rapid changes occur in the external environment. That is why effective personnel management becomes a strategic factor in the success of the enterprise, especially in the context of martial law in Ukraine, which significantly affected the functioning of enterprises, their personnel policy and organizational structure.

The study found that personnel management in modern conditions is integrated into the general management system, covering economic, administrative and socio-psychological methods of influence, and the balance of these approaches allows achieving harmony between the goals of the organization and the interests of its employees. Personnel management today is not only a functional component of management, but also a strategic development tool that ensures effective use of human capital, forms organizational culture and creates prerequisites for the long-term competitiveness of enterprises.

The implementation of modern HR technologies is proposed. It includes digitalization of recruiting and automation of personnel selection, integration of motivation systems and gamified portals, implementation of corporate online platforms for training and mentoring, use of HR analytics to assess performance, as well as automation of internal HR processes and document flow through chatbots and electronic systems. Implementation of these measures will contribute to increasing productivity, motivation and engagement of personnel, faster adaptation of newcomers, optimization of management decisions and overall strengthening of the competitiveness of the enterprise.

Keywords: HR management, modern technologies, enterprise, digitalization, competitiveness, development tools, human capital, management solutions.

Fig.1, Table 6, Ref.12.

Постановка проблеми. Зростання внутрішніх і зовнішніх викликів для українських підприємств значною мірою актуалізує важливість застосування сучасних технологій управління персоналом, які мають вирішальний вплив на формування організаційної структури підприємства, а також у систематизації підходів до їх використання для підвищення ефективності HR-процесів. Як відомо, від стратегічної стійкості бізнесу залежить економічна безпека та стійкість держави. Сутність стратегічної стійкості полягає не лише у збереженні функціонування, але й у гнучкості

та здатності до трансформацій у відповідь на ті зміни, які відбуваються у зовнішньому середовищі бізнесу. Концепція стратегічної стійкості підприємства інтегрує в собі ключові чинники, що впливають на адаптивність та продуктивність організаційної структури підприємства, стимулює втілення переваг сучасних технологій управління персоналом, а також заохочує застосування інтеграційні механізми впровадження цифрових платформ та HRIS (Human Resource Information System) для оптимізації кадрових процесів. Крім того, формування системного підходу до використання сучасних HR-технологій як стратегічного інструменту розвитку підприємства, забезпечує підвищення його конкурентоспроможності та стійкості в умовах динамічного та нестабільного зовнішнього середовища, зокрема в умовах воєнного стану в Україні. Таким чином, аналіз ефективного використання сучасних технологій управління персоналом дозволить зробити внесок у процес формування організаційної структури ТОВ «Топові» з метою підвищення його продуктивності та конкурентоспроможності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження впливу сучасних технологій на управління персоналом підприємства знайшли своє відображення в роботах провідних українських та іноземних вчених. Значний внесок у розвиток теорії управління персоналом, розробку й вдосконалення його прикладних аспектів внесли такі вітчизняні вчені, як Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. [1], Харитоненко С. В., Решетник Н. І. [35], Ведерніков М.Д., Волянська-Савчук Л.В., Клімас В. А., Конопко А. Ю. [4], Воронкова В. Г., Глушенко Л.Д. [8], Пшик-Ковальська О.О., Ковальський О.І. [29], Гурбик Ю.Ю., Біляєв С.С., Багунц О.С. [12], Сардак Е.В. Балабанова Л.В. [31] та інші. Серед зарубіжних дослідників цієї теми варто назвати останні праці Ж. Мариєр і Е. Перрі (46), М. Лангер і К. Кеніг (44), А. Кехлінг і М. Венер (43), Н.Ікбал і М. Ахмад (41), Е. Девені (39) та інших.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є дослідження впливу сучасних технологій на управління персоналом підприємства.

Виклад основного матеріалу. Управління персоналом є однією з ключових функцій сучасного менеджменту, адже саме людські ресурси формують основу конкурентоспроможності будь-якого підприємства. Незважаючи на те, що протягом тривалого часу домінували підходи, які зосереджувалися переважно на матеріально-технічних факторах виробництва, сучасна практика довела, що саме працівники, їхні знання, компетентності та цінності визначають ефективність діяльності організації.

Історично управління персоналом не завжди займало провідні позиції у системі менеджменту. Спершу воно обмежувалося кадровим діловодством, що передбачало облік працівників, ведення документації та контроль за дисципліною. Однак поступово зростала роль людини у виробничих процесах, що призвело до формування нових концепцій у роботі з персоналом.

Таким чином, від «відділу кадрів» із функцією обліку працівників, управління персоналом еволюціонувало у повноцінну систему HR-менеджменту, що забезпечує досягнення цілей організації через розвиток людського потенціалу.

Отже, управління персоналом у сучасній науковій літературі трактується по-різному: як комплекс методів і заходів, як система забезпечення організації людськими ресурсами, а також як стратегічна діяльність, що формує конкурентні переваги підприємства. Незважаючи на відмінності у формулюваннях, більшість авторів підкреслюють спільні риси: системність, інтегрованість у загальний менеджмент та орієнтацію на досягнення цілей організації через ефективне використання людського потенціалу. Таким чином, управління персоналом сьогодні постає не лише як функціональна складова менеджменту, а як стратегічний інструмент розвитку підприємства, здатний забезпечити його стійкість та адаптивність в умовах

динамічного середовища.

Таблиця 1 - Підходи до визначення поняття «управління персоналом»

Автор	Визначення терміну «управління персоналом»
Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В.	«... це комплекс взаємопов'язаних економічних, організаційних і соціально-психологічних методів, що забезпечують ефективність трудової діяльності та конкурентоспроможності підприємства»
Глущенко Л.Д., Пілявоз Т.М., Коваль Н.О.	«...це область діяльності, найважливішими елементами якої є визначення потреби, залучення, введення в роботу, розвиток, контролінг, вивільнення персоналу, а також структурування робіт, політика винагород та соціальних послуг, управління витратами на персонал і керівництво співробітниками»
Гурбик Ю.Ю., Біляєв С.С., Багунц О.С.	«... це забезпечення організації необхідним числом працівників, що виконують необхідні виробничі функції. ефективність управління персоналом визначається ступенем реалізації загальних цілей організації»
Дашко І. М., Крилов Д. В., Серова В. Ю.	«...забезпеченні досягнення цілей та місії суб'єкта господарювання за рахунок забезпечення його господарської діяльності необхідними матеріальними ресурсами та персоналом відповідної кваліфікації»
Морозова М.Е.	«... це комплекс взаємопов'язаних економічних, організаційних та соціально-психологічних методів, що забезпечують ефективність трудової діяльності та конкурентоздатність підприємств»
Пшик-Ковальська О.О., Ковальський О.І.	«...системний планомірна організований вплив через систему взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства»
Хлебнікова Т.М., Темченко О.В., Білінська О.П.	«... це забезпечення організації необхідним числом працівників, які виконують необхідні виробничі функції. Ефективність управління персоналом визначається ступенем реалізації спільних цілей організації»
Харитоненко С. В., Решетник Н. І.	«...це область діяльності, найважливішими елементами якої є визначення потреби, залучення, введення в роботу, розвиток, контролінг, вивільнення персоналу, а також структурування робіт, політика винагород та соціальних послуг, управління витратами на персонал і керівництво співробітниками»
Сардак О. В.	«...це таке управління організацією, яке спирається на людський потенціал як основну цінність організації, гнучко реагує на виклики з боку зовнішнього оточення, проводить своєчасні зміни, орієнтуючись у своїй діяльності на потреби покупців, що дає змогу організації домагатися конкурентних переваг, виживати в довгостроковій перспективі, досягаючи організаційних та індивідуальних цілей»

Джерело: систематизовано авторами

Сучасне управління персоналом охоплює економічні, адміністративні та соціально-психологічні аспекти, які у взаємодії формують цілісну систему впливу на трудовий колектив. Економічні методи забезпечують узгодження матеріальних інтересів працівників і роботодавця, адміністративні - визначають чіткість організаційної взаємодії та дисципліну, а соціально-психологічні - створюють сприятливий клімат і стимулюють розвиток людського потенціалу. Саме баланс цих підходів дозволяє досягти максимальної результативності діяльності персоналу. Таким чином, управління персоналом сьогодні виступає не лише функціональною

підсистемою менеджменту, а й стратегічним інструментом забезпечення конкурентних переваг. Воно формує основу організаційної культури, підтримує внутрішню стабільність підприємства, підвищує рівень його інноваційної спроможності та сприяє досягненню комплексних цілей розвитку.

Ефективне управління персоналом неможливе без чітко вибудованої організаційної структури, яка забезпечує упорядкованість взаємозв'язків між окремими працівниками, підрозділами та рівнями управління. Якщо управління персоналом визначає зміст та спрямованість діяльності колективу, то організаційна структура формує «каркас» підприємства, у межах якого реалізуються управлінські рішення, розподіляються функції та встановлюється система підпорядкованості.

У науковій літературі існує низка підходів до визначення поняття «організаційна структура підприємства». Одні дослідники акцентують увагу на її формально-адміністративному аспекті, розглядаючи її як сукупність підрозділів та рівнів управління. Деякі автори підкреслюють динамічний характер організаційної структури, яка постійно змінюється під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів, чи ототожнюють її із системою комунікацій і координації дій у межах підприємства. Узагальнені наукові підходи до трактування цього поняття подано в таблиці 2.

Таблиця 2 - Підходи до визначення поняття «організаційна структура підприємства»

Автор	Трактування поняття
Ваганова І.М.	«...це сукупність взаємозалежних та підпорядкованих елементів, що реалізують функції управління»
Долгова Л. І.	«...це цілісна сукупність з'єднаних між собою інформаційними зв'язками елементів об'єкта та органу управління»
Квілінський О.С.	«...є певною упорядкованістю завдань, ролей, повноважень та відповідальності, створює умови для здійснення підприємством своєї діяльності та досягнення встановлених цілей. Вона розвивається та змінюється під впливом особливостей стратегії підприємства, його внутрішньої складності та зміні у зовнішньому середовищі»
Зайченко К.С.	«...упорядкована сукупність взаємопов'язаних елементів, що знаходяться між собою у стійких відносинах, що забезпечують їх функціонування та розвиток як єдиного цілого... структуру управління можна розглядати як форму поділу та кооперації управлінської діяльності, у межах якої відбувається процес управління, спрямований на досягнення намічених цілей»
Коцій О.В.	«...сукупність всіх елементів та ланок системи управління та встановлених між ними постійних зв'язків. Вона висловлює певну технологію управлінської діяльності, процеси поділу та кооперації праці в сфері управління, послідовність реалізації управлінських процедур. Вона також пов'язує структуру та функції управління»
Кудінова М.М., Рибалка А.С., Чубач О.Р.	«...склад (спеціалізація), взаємозв'язок та підпорядкованість самостійних управлінських підрозділів та окремих посад, що виконують функції управління. Структура управління визначається складовими її ланками та ієрархічними шаблонами управління. Структура повинна забезпечувати єдність стійких зв'язків між його складовими та надійне функціонування системи в цілому»]
Леонов О.О., Леонova Т.М.	«...це головний інструмент управління, що регламентує склад, величину, розміщення, профіль діяльності, відповідальність, підпорядкованість виробничих та обслуговуючих підрозділів, що об'єднуються загальним апаратом управління для виконання всіх цільових функцій, зафіксованих у статуті компанії»

Джерело: систематизовано авторами

Отже, організаційна структура управління постає як багатовимірне поняття, що охоплює як формальні, ієрархічні взаємозв'язки між підрозділами та працівниками, так і узгодженість функцій, ролей і відповідальності, необхідних для реалізації стратегічних цілей підприємства. Незважаючи на різницю у формулюваннях, більшість авторів підкреслюють її ключові характеристики: системність, впорядкованість елементів, взаємозалежність складових, можливість координації діяльності та гнучкість у реагуванні на зміни зовнішнього та внутрішнього середовища.

Метою організаційної структури підприємства є забезпечення ефективного функціонування всіх підрозділів і працівників у межах єдиної системи управління. Вона спрямована на оптимальний розподіл завдань, повноважень та відповідальності між структурними одиницями, створення чітких каналів комунікації та координації діяльності, а також забезпечення взаємозв'язку між стратегією підприємства та щоденними операційними процесами. Крім того, організаційна структура покликана забезпечувати гнучкість і адаптивність підприємства до змін зовнішнього середовища, підтримувати баланс між централізацією та децентралізацією управлінських рішень, сприяти розвитку кадрового потенціалу та ефективному використанню людських ресурсів. Правильно вибудована структура не лише відображає існуючі процеси управління, а й створює умови для досягнення стратегічних цілей підприємства, підвищення його продуктивності та конкурентоспроможності.

Ефективне управління персоналом сьогодні неможливе без використання сучасних технологій, які дозволяють підвищити продуктивність, забезпечити розвиток компетенцій працівників та адаптивність організації до швидкозмінного ринкового середовища. Сучасні технології управління персоналом охоплюють різні напрямки діяльності: від підбору та адаптації працівників до оцінки ефективності, мотивації, розвитку та управління талантами. Вони ґрунтуються на системному підході та інтеграції HR-процесів із загальною стратегією підприємства. Завдяки цьому забезпечується узгодженість між кадровою політикою, організаційною структурою та бізнес-цілями, що є критично важливим у умовах високої конкуренції та динамічного розвитку ринку.

У науковій літературі існує широкий спектр підходів до класифікації сучасних HR-технологій. Деякі автори виділяють технології, що орієнтовані на автоматизацію HR-процесів, інші - на розвиток компетенцій і мотивацію персоналу, третій напрямок акцентує увагу на стратегічному управлінні талантами та формуванні кадрового резерву.

Разом із тим сучасні дослідження вказують на наявність суттєвого дисбалансу між підприємствами, які активно впроваджують цифрові зміни у сфері управління персоналом, та тими, що зберігають пасивну або очікувальну позицію. Такий розрив веде до втрати стратегічних і конкурентних переваг: організації, які не використовують сучасні HR-технології, не лише обмежують можливості ефективно інвестувати в людський капітал, а й ризикують втратити доступ до кваліфікованої робочої сили, що в умовах динамічного ринку стає критичною загрозою. Таким чином, впровадження цифрових HR-платформ і HRIS-систем сьогодні є не просто питанням модернізації адміністративних процесів, а стратегічним кроком для розвитку персоналу, підвищення ефективності організаційної структури та зміцнення конкурентних позицій підприємства.

Таким чином, сучасні технології управління персоналом виступають ключовим інструментом підвищення ефективності HR-процесів та адаптації організаційної структури підприємства до динамічних умов ринку. Вони дозволяють не лише автоматизувати рутинні операції, а й створюють умови для розвитку компетенцій працівників, формування кадрового резерву, ефективного мотиваційного механізму та

стратегічного планування кар'єри.

Таблиця 3 - Сучасні HR-технології та їхній вплив на організаційну структуру підприємства

HR-технологія	Призначення	Вплив на організаційну структуру
HRIS / цифрові платформи	Автоматизація кадрового обліку, планування ресурсів, аналітика персоналу	Підвищує прозорість підпорядкованості, узгодженість ролей, полегшує перерозподіл функцій між підрозділами
Системи підбору та адаптації персоналу (онлайн-рекрутинг, тестування, онбординг)	Швидкий підбір та інтеграція працівників	Скорочує час адаптації, стандартизує процеси введення працівників у структуру, забезпечує чіткий розподіл обов'язків
Системи навчання та розвитку (LMS, e-learning, коучинг, менторство)	Формування компетенцій, розвиток професійних навичок	Стимулює створення спеціалізованих підрозділів, формує кадровий резерв і гнучкі ролі у структурі
Системи оцінки та мотивації (KPI, OKR, бонуси, гейміфікація)	Підвищення продуктивності та залученості працівників	Чіткіше визначає відповідальність і результати підрозділів, сприяє мотивації та координації діяльності
Інструменти управління талантами та кар'єрного розвитку	Прогнозування потреб у ключових компетенціях, стратегічне планування кар'єри	Забезпечує гнучкість структури, трансформацію ролей і функцій відповідно до стратегічних потреб підприємства

Джерело: складено авторами

Ефективність функціонування будь-якого підприємства значною мірою залежить від рівня кадрового забезпечення та раціональності організаційної структури управління. Кадровий потенціал визначає можливості реалізації стратегічних цілей, тоді як організаційна структура слугує інструментом упорядкування взаємодії між працівниками та підрозділами.

Проведемо дослідження динаміки та структури персоналу ТОВ «Топові» за 2022-2024 рр. в табл.4.

Таблиця 4 - Динаміка та структура персоналу ТОВ «Топові» за категоріями, 2022-2024 рр.

Категорії персоналу	2022 р.		2023 р.		2024 р.		Відхилення			
							2023/2022		2024/2023	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Середньооблікова чисельність персоналу, у тому числі:	64	100	76	100	69	100	12	18,8	-7	-9,2
допоміжні робітники	12	18,8	16	21,1	13	18,8	4	33,3	-3	-18,8
основні робітники	39	60,9	42	55,3	42	60,9	3	7,7	0	0,0
фахівці	7	10,9	8	10,5	6	8,7	1	14,3	-2	-25,0
керівники	6	9,4	10	13,2	8	11,6	4	66,7	-2	-20,0

Джерело: складено на основі даних підприємства

Найбільшу питому вагу у структурі персоналу стабільно займають основні робітники - від 55,3 % у 2023 р. до 60,9 % у 2022 та 2024 рр., що свідчить про виробничу спрямованість діяльності підприємства. Кількість допоміжних робітників

зросла у 2023 р. на 33,3 %, проте вже у 2024 р. скоротилася на 18,8 %. Загалом структура персоналу ТОВ «Топові» характеризується домінуванням основних робітників, тоді як чисельність управлінського персоналу та фахівців коливається, що може свідчити про пошук оптимальної моделі організації управлінської діяльності.

Дослідження організаційної структури управління є важливим етапом удосконалення системи менеджменту підприємства, що дозволяє визначити переваги та недоліки діючої моделі, сформувати напрями її оптимізації та підвищити ефективність управлінських процесів. Система управління персоналом ТОВ «Топові» здійснюється через цілеспрямовану роботу з людськими ресурсами підприємства з метою досягнення як оперативних, так і стратегічних завдань діяльності. До основних складових цієї системи належать елементи, представлені на рис. 1.



Рисунок 1 - Комплекс елементів управління персоналом на ТОВ «Топові»

Джерело: складено авторами на основі інформації ТОВ «Топові»

У ТОВ «Топові» формування міцної корпоративної культури є одним із ключових напрямів розвитку підприємства. Особлива увага приділяється сфері «Колектив та цінності», яка визнається стратегічно важливою для досягнення успіху та підвищення ефективності роботи. Керівництво компанії переконане, що саме згуртований колектив та спільні принципи можуть стати визначальними факторами конкурентоспроможності на ринку.

Проведений аналіз організаційної структури ТОВ «Топові» показав, що, попри загальну функціональність та можливість виконання основних завдань, у ній наявні суттєві недоліки, які знижують ефективність управління. Зокрема, йдеться про нечіткий розподіл функціональних обов'язків, недостатній рівень формалізації внутрішніх процесів, перевантаженість керівної ланки та відсутність стратегічного підходу до розвитку організації. Ці фактори ускладнюють ухвалення управлінських рішень, знижують гнучкість структури та стримують потенціал розвитку підприємства.

З метою усунення виявлених проблем доцільним є реалізація комплексу заходів, спрямованих на оптимізацію організаційної структури (табл. 5).

Таблиця 5 – Пропоновані заходи оптимізації організаційної структури ТОВ «Топові»

Запропоновані заходи	Термін реалізації	Відповідальний
Розробка та затвердження регламентуючих документів, включаючи положення про структурні підрозділи та посадові інструкції	1 півр. 2026 року	Директор, відділ кадрів
Розробка та впровадження документа «Стратегія розвитку ТОВ «Топові» на 2026-2027 роки»	3 кв. 2026 року	Стратегічний комітет, директор
Відображення принципів функціонування організаційної структури у спеціальному положенні	1 півр. 2026 року	Юридичний відділ, директор
Автоматизація управлінських процесів на всіх рівнях – планування, контроль, звітність	2-4 кв. 2026 року	ІТ-відділ, служба внутрішнього аудиту
Створення Стратегічного комітету при директорі для моніторингу та коригування стратегії	2 кв. 2026 року	Директор
Впровадження комплексної системи оцінки ефективності організаційної структури з визначенням показників та критеріїв	4 кв. 2026 року	Відділ стратегічного розвитку, відділ кадрів
Розробка та впровадження ефективної системи внутрішньо-організаційних комунікацій, включаючи цифрові платформи та регулярні наради	2-3 кв. 2026 року	ІТ-відділ, відділ кадрів
Впровадження програм розвитку внутрішнього кадрового резерву, наставництва та регулярних тренінгів	Починаючи з 3 кв. 2026 року, на постійній основі	Відділ кадрів, керівники підрозділів
Перегляд структури підрозділів з можливістю адаптації до зміни обсягів робіт та ринкових умов	4 кв. 2026 року	Директор, стратегічний комітет
Впровадження системи регулярного зворотного зв'язку та моніторингу ефективності взаємодії	Починаючи з 2 кв. 2026 року, на постійній основі	Відділ кадрів, служба внутрішнього аудиту

Джерело: складено авторами

Важливим завданням для підвищення ефективності управління на ТОВ «Топові» є приведення організаційної структури у відповідність до стратегічних цілей підприємства. Для цього доцільно розробити офіційний документ «Стратегія розвитку ТОВ «Топові»», який повинен містити чітко визначені ключові напрями діяльності, стратегічні пріоритети та конкретні завдання на середньострокову перспективу, зокрема на 2-3 роки. Документ повинен охоплювати аналіз поточного стану підприємства, оцінку зовнішнього та внутрішнього середовища, ризиків і можливостей, а також визначення основних цільових показників діяльності. На його основі можна визначити, які підрозділи потребують реорганізації, які напрями управління слід посилити, а також які ресурси потрібно залучити для досягнення поставлених цілей.

Завдяки автоматизації управлінських процесів та використанню сучасних інформаційних систем підвищиться швидкість прийняття рішень, точність обліку та контролю діяльності, що дозволить керівництву оперативна реагувати на зміни ринкових умов і внутрішніх процесів. Це також сприятиме раціональному

використанню ресурсів, оптимізації робочого часу та підвищенню продуктивності праці.

Одним із найбільш функціональних і практичних рішень для ТОВ «Топові» є система Zoho Recruit. Вона дозволяє повністю автоматизувати цикл управління рекрутингом - від розміщення вакансій на зовнішніх ресурсах до аналізу результатів оцінювання кандидатів. Платформа має зручний та інтуїтивно зрозумілий інтерфейс, що мінімізує час адаптації персоналу.

Особливо цінним для підприємства є можливість інтеграції Zoho Recruit з популярними job-порталами, централізована обробка відгуків, автоматичний скринінг кандидатів за визначеними критеріями, формування аналітичних звітів для керівництва та збереження історії взаємодії з кожним претендентом. Використання цього інструменту значно оптимізує роботу HR-відділу, особливо за умов обмеженого часу та високої відповідальності, притаманної діяльності підприємства. У перспективі впровадження Zoho Recruit або аналогічного рішення дозволить створити прозору, оперативну та ефективну систему підбору персоналу, що відповідатиме сучасним стандартам цифровізації та зменшуватиме ризики, пов'язані з неефективним наймом.

Отже, ТОВ «Топові» запропоновано впровадження сучасних HR-технологій, які охоплюють усі ключові аспекти управління персоналом: від підбору й оцінки кадрів до мотивації, навчання та адаптації нових співробітників. Реалізація цифрових інструментів рекрутингу, включно з автоматизованими системами управління вакансіями, онлайн-тестуванням, відеоінтерв'ю та інтеграцією мобільних додатків, дозволить скоротити час підбору, підвищити точність оцінки кандидатів і зменшити адміністративне навантаження на HR-відділ.

Впровадження HR-аналітики, цифрових KPI та метрик результативності дозволяє здійснювати управління на основі даних, прогнозувати ризики плинності кадрів, оцінювати ефективність команд та окремих співробітників, підвищуючи обґрунтованість управлінських рішень. Автоматизація внутрішніх процесів через чат-боти та електронний документообіг сприяє скороченню часу на рутинні операції, покращенню комунікації та загальній ефективності HR-функцій.

Загалом впровадження сучасних HR-технологій у ТОВ «Топові» формує інтегровану, цифрова орієнтовану систему управління персоналом, яка поєднує матеріальні та нематеріальні стимули, інноваційні методи навчання та адаптації, аналітичні інструменти оцінки та цифрову підтримку внутрішніх процесів. Це забезпечить підвищення залученості та професійного розвитку працівників, зниження плинності кадрів, зміцнення корпоративної культури та підвищення загальної ефективності управління персоналом, що прямо впливає на конкурентоспроможність і стійкість підприємства на сучасному ринку.

Отже, реалізація запропонованих HR-технологій у ТОВ «Топові» сприятиме формуванню сучасної організаційної структури, де кадровий потенціал використовується максимально ефективно. Позитивні соціально-психологічні наслідки – підвищення задоволеності роботою, зміцнення корпоративної культури, зниження плинності кадрів і посилення лояльності – забезпечать підприємству стійкість, конкурентні переваги та стратегічний розвиток навіть в умовах динамічного зовнішнього середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом. Київ : ФОП Ямчинський О. В. 2020. - 466 с.
2. Ведерніков М.Д., Волянська-Савчук Л.В., Клімас В. А., Конопко А. Ю. Розвиток сучасних HR технологій як ключового елементу у системі управління

персоналу. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. 2020. №56.

3. Глущенко Л. Д., Пілявоз Т.М., Коваль Н. О. Управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством. Економіка та суспільство. 2022. № 35. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022. - с. 35-41>

4. Гурбик Ю.Ю., Біляєв С.С., Багунц О.С. Сутність та зміст поняття «управління персоналом» у системі менеджменту організації. Економіка та суспільство. 2018. Випуск № 17. - с. 216–224.

5. Пшик-Ковальська О.О., Ковальський О.І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку. 2022. № 2 (8). - с. 88–92.

6. Сардак Е. В. Балабанова Л. В. Управління персоналом. 2019. - 468 с.

7. Харитоненко С. В., Решетник Н. І. Об'єктивна зумовленість сучасних змін у системі управління персоналом. Науково-практичний журнал «Східна Європа: економіка, бізнес та управління», 2018 № 4 (15). – с. 225-228.

8. Devaney Erik (2022). 9 Types of Organizational Structure Every Company Should

Consider. URL: <https://blog.hubspot.com/marketing/team-structure-diagrams>

9. Iqbal N., Ahmad M., et al. Unveiling the relationship between e-HRM, impersonal

trust, and employee productivity. Management Research Review, 42 (7) (2019). - pp. 879–899.

10. Köchling A., M.C. Wehner M., et al. Can I show my skills? Affective responses to artificial intelligence in the recruitment process. Review of Managerial Science (2022), January 2022, 17(4) - pp. 2110–2138.

11. Langer M., Konig C. et al. Highly-automated job interviews: Acceptance under the influence of stakes. [International Journal of Selection and Assessment](#). April 2019, 27(1).

12. Marier J., Parry E. Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology. The International Journal of Human Resource Management, December 2015, 27(19).

REFERENCES

1. Baalanovska T.I., Mikhailichenko M. V., Troyan A.B. Suchasni tehnologyi upravlinnia personalom. Kyiv: FOP Yamchinsky O.V. 2020. - 466 stor.

2. Vedernikov M.D., Volianska-Savchuk L.V., Klimas V.A., Konopko A.U. Rozvytok suchasnuh HR tehnologyi yak kluchevogo elementu u systemi upravlinnia personalu. Zbirnik naukovuh prats Cherkasskogo derzhavnogo tehnologichnogo universitetu. Seria: Ekonomichni nauki. 2020. №56.

3. Hlushchenko L.D., Piliavoz T.M., Koval N.O. Upravlinnia personalom u suchasnyi strukturi upravlinnia pidpryemstvom. Ekonomika ta suspilstvo. 2022. № 35. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022. - s. 35-41>

4. Hurbyk U.U., Byliaev S.S., Bagunts O.S. Sutnist ta zmist poniattia «upravlinnia personalom» u systemi menedzhmentu organizatsyi. Economika ta suspilstvo. 2018. Vypusk № 17. - s. 216–224.

5. Pshik-Kovalska O.O., Kovalsky O.I. Osoblyvosti upravlinnia personalom v umovah voennogo stanu. Menedzhment ta pidpryemnutstvo v Ukraini: etapu stanovlennia ta problem rozvytku. 2022. № 2 (8). - s. 88–92.

6. Sarduk E.V., Balabanova L.V. Upravlinnia personalom. 2019. - 468 s.

7. Harytonenko S.V., Reshetnik N.I. Ob'ektyvna zumovenist suchasnyh zmin u

systemi upravlinnia personalom. Naukovo-praktychnyi zhurnal «Shidna Evropa: ekonomika, bysnes ta upravlinnia», 2018 № 4 (15). – s. 225-228.

8. Devaney Erik (2022). 9 Types of Organizational Structure Every Company Should Consider. URL: <https://blog.hubspot.com/marketing/team-structure-diagrams>

9. Iqbal N., Ahmad M., et al. Unveiling the relationship between e-HRM, impersonal trust, and employee productivity. Management Research Review, 42 (7) (2019). - pp. 879–899.

10. Köchling A., M.C. Wehner M., et al. Can I show my skills? Affective responses to artificial intelligence in the recruitment process. Review of Managerial Science (2022), January 2022, 17(4) - pp. 2110–2138.

11. Langer M., König C. et al. Highly-automated job interviews: Acceptance under the influence of stakes. [International Journal of Selection and Assessment](#). April 2019, 27(1).

12. Marier J., Parry E. Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology. The International Journal of Human Resource Management, December 2015, 27(19).