

ІННОВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ, ІНСТРУМЕНТИ ТА ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ПРОЦЕСІВ

Лишенко Маргарита Олександрівна

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри маркетингу та логістики,
Сумський національний аграрний університет
ORCID: 0000-0002-6321-5178
lm_1980@ukr.net

Прокопенко Катерина Олександрівна

здобувач ОНС «Доктор філософії»,
Сумський національний аграрний університет
k.prokopenko@snau.edu.ua

У сучасних умовах цифрової трансформації економіки та суспільства змінюються не лише технології виробництва, а й принципи управління персоналом. Діджиталізація управлінських процесів формує нові підходи до взаємодії з працівниками, підвищує вимоги до гнучкості організаційної структури, прозорості комунікацій і швидкості прийняття рішень. У статті розкрито сучасні тенденції та особливості процесу діджиталізації управління персоналом у контексті трансформації організаційної діяльності. Обґрунтовано актуальність впровадження цифрових технологій у сферу HR як важливого чинника підвищення ефективності управлінських функцій. Визначено ключові інноваційні інструменти та механізми, що використовуються в цифровому HR-середовищі, зокрема системи управління талантами, цифрові платформи рекрутингу, HR-аналітику, використання штучного інтелекту та автоматизовані сервіси підтримки персоналу. Зазначені інструменти сприяють підвищенню ефективності управління персоналом, оптимізації процесів підбору, адаптації, розвитку та утримання працівників. Особлива увага приділена ролі цифрових технологій у прийнятті управлінських рішень на основі даних, автоматизації рутинних операцій і забезпеченні зручності для співробітників через впровадження сервісних платформ. Визначено, що цифровізація HR-процесів є ключовою передумовою стратегічного розвитку сучасних організацій. Проаналізовано вплив діджиталізації на основні функції HR-менеджменту – планування, мотивацію, контроль, комунікації – та окреслено виклики, пов'язані з безпекою даних, адаптацією персоналу, потребою у цифровій грамотності та зміною культури управління. У статті сформульовано висновки щодо важливості стратегічного підходу до впровадження цифрових трансформацій у сфері управління персоналом. Акцентовано, що цифровізація HR-процесів має розглядатися не як технічна модернізація, а як складова загальної стратегії розвитку підприємства. Цифрові інструменти управління персоналом – зокрема HR-аналітика, штучний інтелект, автоматизовані сервіси та системи управління талантами – забезпечують підвищення ефективності управлінських рішень, адаптивність до змін зовнішнього середовища та зміцнення конкурентних позицій організації. Зроблено висновок, що стратегічне впровадження цифрових HR-технологій є важливим чинником сталого розвитку та конкурентоспроможності сучасного підприємства.

Ключові слова: діджиталізація, управління персоналом, HR-аналітика, цифрові інструменти, інновації, трансформація, автоматизація.

DOI: <https://doi.org/10.32782/bsnau.2025.3.8>

Постановка проблеми у загальному вигляді.

У сучасних умовах стрімкого розвитку цифрових технологій управління персоналом зазнає суттєвих трансформацій. Діджиталізація змінює традиційні підходи до роботи з кадрами, зумовлюючи необхідність впровадження нових, інноваційних механізмів, здатних забезпечити ефективну взаємодію між працівником і роботодавцем в умовах гнучкого середовища. Водночас, існує проблема недостатньої адаптованості організацій до цифрових інструментів, що супроводжується низькою цифровою компетентністю персоналу, відсутністю єдиної цифрової стратегії управління людськими ресурсами та ризиками втрати довіри через автоматизацію процесів. Це створює суперечність між можливостями цифрових технологій та готовністю систем управління персоналом до їх інтеграції. У зв'язку з цим виникає потреба

в науковому обґрунтуванні та практичному впровадженні інноваційних механізмів управління персоналом, що відповідають викликам діджиталізації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематика діджиталізації управління персоналом активно досліджується як українськими, так і зарубіжними науковцями, що свідчить про актуальність теми в умовах трансформації ринку праці та організаційних структур.

Значну увагу процесам цифрової трансформації в управлінні приділяють Д. Тапскотт, К. Шваб, які у своїх працях обґрунтовують вплив Четвертої промислової революції на трансформацію бізнес-моделей, організаційної культури та трудових відносин. Вони наголошують на необхідності перегляду традиційних HR-підходів на користь інноваційних та гнучких моделей управління персоналом у цифрову епоху.

В українському науковому середовищі вагомий внесок у дослідження цифровізації HR-сфери зробили О. Апатенко, Н. Кузьміна, М. Скрипник, які розглядають діджиталізацію як один з ключових чинників підвищення ефективності управлінських рішень та конкурентоспроможності підприємств. Автори досліджують вплив цифрових технологій на функціонування HR-служб, трансформацію ролі HR-фахівця та розвиток електронного навчання.

Окремі праці, зокрема В. Савчук та Т. Коваленко, присвячені аналізу практичних аспектів впровадження HR-аналітики, автоматизації процесів рекрутингу, оцінювання продуктивності персоналу за допомогою цифрових панелей індикаторів (KPI/OKR) та управління талантами на основі цифрових профілів.

Водночас, більшість публікацій акцентують увагу на окремих інструментах цифрової трансформації HR-процесів, залишаючи поза увагою комплексну інтеграцію інноваційних механізмів в управлінську систему підприємств. Наявна також потреба в узагальненні міжнародного досвіду та формуванні типології ефективних цифрових стратегій управління персоналом у контексті вітчизняних реалій [2].

Формування цілей статті. Метою статті є дослідження теоретичних засад та практичних підходів до впровадження інноваційних механізмів управління персоналом в умовах діджиталізації, виявлення їх впливу на ефективність організаційної діяльності та обґрунтування напрямів удосконалення HR-процесів із використанням цифрових технологій.

Методи дослідження. У процесі дослідження використано сукупність загальнонаукових і спеціальних методів, які забезпечили досягнення поставленої мети та реалізацію завдань дослідження: Методи аналізу та синтезу – для вивчення теоретичних підходів до управ-

ління персоналом, цифровізації HR-процесів та інноваційних технологій у сфері менеджменту. Порівняльний аналіз – для зіставлення традиційних та інноваційних механізмів управління персоналом, а також оцінювання досвіду впровадження цифрових рішень у різних організаціях. Системний підхід – для комплексного розгляду процесів цифрової трансформації управління персоналом як частини загальної стратегії розвитку підприємства. Монографічний метод – для ґрунтовного вивчення наукових джерел, нормативних документів і звітів міжнародних HR-аналітичних платформ. Метод узагальнення – для формування висновків та пропозицій щодо ефективного використання інноваційних HR-технологій в управлінській практиці. Емпіричні методи (опитування, експертні інтерв'ю) – (за потреби у практичній частині) для виявлення рівня впровадження цифрових технологій у діяльність HR-служб на підприємствах [3,6].

Результати дослідження. Інноваційні механізми управління персоналом передбачають впровадження новітніх цифрових інструментів для забезпечення ефективності всіх HR-процесів: від рекрутингу до управління талантами, розвитку та утримання кадрів. В умовах діджиталізації акцент зміщується на: персоналізований підхід до працівника; аналітику великих даних (HR-аналіз) для ухвалення рішень; платформи для електронного навчання (e-learning); автоматизовані системи управління людськими ресурсами (HRIS, HCM); дистанційне управління та гібридні формати праці. У сучасному цифровому середовищі управління персоналом трансформується завдяки впровадженню інноваційних інструментів, які підвищують ефективність, прозорість і гнучкість HR-процесів (табл. 1).

Одним з провідних механізмів є HR-аналітика (People Analytics), яка дозволяє на основі даних прогнозувати

Таблиця 1

Ключові інноваційні механізми та інструменти управління персоналом

№	Назва механізму / інструменту	Сутність та функціональність	Очікувані переваги
1	HR-аналітика (People Analytics)	Збір, обробка та аналіз даних про персонал для прийняття обґрунтованих рішень	Прогнозування плинності, виявлення ефективності, оптимізація витрат
2	Автоматизовані HRM-системи (HCM/HRIS)	Хмарні або локальні системи управління персоналом (Workday, SAP SuccessFactors, Zoho People тощо)	Централізація даних, спрощення адміністрування, контроль процесів
3	Штучний інтелект і машинне навчання	Використання AI для автоматичного підбору кадрів, обробки резюме, оцінювання відповідності	Швидкість і об'єктивність рекрутингу, зменшення людського фактору
4	Роботизована автоматизація процесів (RPA)	Автоматизація рутинних HR-завдань (наприклад, створення документів, облік робочого часу)	Зменшення навантаження на HR-фахівців, підвищення продуктивності
5	E-learning та LMS-платформи	Цифрові системи для дистанційного навчання та підвищення кваліфікації персоналу	Безперервне навчання, індивідуальні траєкторії розвитку
6	Гейміфікація HR-процесів	Впровадження ігрових елементів у навчання, мотивацію, адаптацію	Підвищення залученості, розвиток корпоративної культури
7	Цифрові панелі KPI / OKR	Онлайн-інструменти для оцінки результативності працівників	Прозорість цілей, регулярний моніторинг ефективності
8	Чат-боти для внутрішньої комунікації	Віртуальні помічники для HR-запитів, навчання, поширення інформації	Цілодобовий доступ до інформації, оперативність відповіді
9	Мобільні HR-додатки	Застосунки для працівників: запис на відпустку, доступ до графіків, внутрішні новини	Гнучкість, зручність, підвищення лояльності персоналу
10	Blockchain-рішення для HR	Технологія блокчейн для перевірки кваліфікацій, дипломів, трудового стажу	Безпека, прозорість, захист від фальсифікації даних

Джерело: сформовано автором [1; 3; 5; 6]

поведінку працівників, виявляти проблемні зони та ухвалювати обґрунтовані рішення. Широко використовуються автоматизовані системи управління персоналом (такі як SAP SuccessFactors, Workday), які об'єднують кадрове діловодство, рекрутинг, навчання та оцінювання у єдиній цифровій екосистемі. Штучний інтелект і машинне навчання активно застосовуються для автоматичного добору персоналу, обробки резюме та оцінювання відповідності кандидата вакансії. Важливу роль відіграє електронне навчання (e-learning) через LMS-платформи, що дозволяють персоналізувати розвиток співробітників і забезпечити безперервне навчання. Інструменти гейміфікації сприяють залученню працівників до навчального і мотиваційного процесу. Оцінювання результативності праці здійснюється через цифрові панелі KPI/OKR, які забезпечують прозорість цілей та ефективний зворотний зв'язок. Чат-боти, мобільні HR-додатки та блокчейн-рішення доповнюють інфраструктуру цифрового HR-середовища, забезпечуючи зручність, оперативність та безпеку. Загалом, впровадження інноваційних цифрових механізмів в HR дозволяє організаціям підвищити продуктивність, адаптивність до змін і конкурентоспроможність у динамічному середовищі [8].

У контексті цифрової трансформації сучасних організацій функціонування системи управління персоналом зазнає суттєвих змін. Діджиталізація не лише модернізує технічне забезпечення HR-процесів, а й трансформує їхню змістову сутність, посилюючи роль аналітики, автоматизації та персоналізації управлінських рішень. Основні функції управління персоналом – планування, добір, адаптація, навчання, оцінювання, мотивація та утримання – набувають нових форм і інструментів реалізації. Зокрема, функція планування персоналу набуває більшої точності завдяки використанню цифрових моделей прогнозування потреб у кадрах, які базуються на аналізі даних про динаміку зайнятості, продуктивність працівників та стратегічні цілі організації. Рекрутинг трансформується через впровадження автоматизованих систем відбору, застосування алгоритмів машинного навчання для аналізу резюме, проведення відеоінтерв'ю з використанням AI-технологій, що дозволяє знизити суб'єктивність у процесі добору кандидатів. Процеси адаптації нових працівників стають гнучкішими та швидшими завдяки застосуванню мобільних додатків, внутрішніх порталів і чат-ботів, які надають необхідну інформацію в інтерактивному форматі. Навчання персоналу реалізується через системи електронного навчання (LMS), які дозволяють формувати індивідуальні освітні траєкторії та оцінювати ефективність засвоєння матеріалу в режимі реального часу. Оцінювання результативності праці в умовах діджиталізації ґрунтується на впровадженні цифрових панелей індикаторів (KPI, OKR), що забезпечують прозорість, об'єктивність і регулярність зворотного зв'язку [2]. Це сприяє формуванню культури відповідальності й орієнтації на досягнення результатів. У сфері мотивації та утримання персоналу цифрові технології дають змогу реалізовувати програми індивідуального заохочення, моніторити рівень задоволеності та залученості працівників через спеціалізовані платформи, а також оперативно реагувати на ризики плинності кадрів.

Поширення цифрових каналів комунікації (зокрема, інтранет, корпоративні месенджери, мобільні застосунки) дозволяє забезпечити відкритість та двосторонність внутрішніх комунікацій.

Вплив діджиталізації на основні функції управління персоналом можна сформулювати за наступними напрямками [5]:

- Планування персоналу: використання цифрових моделей прогнозування потреб у кадрах.
- Підбір та найм: автоматизований рекрутинг, відеоінтерв'ю, AI-аналіз резюме.
- Навчання та розвиток: мікронавчання, адаптивні навчальні траєкторії.
- Оцінка ефективності: цифрові KPI-панелі, безперервний фідбек, OKR.
- Утримання персоналу: цифрові платформи залученості та добробуту (wellbeing).
- Культура та цінності: цифрова трансляція корпоративної культури через внутрішні комунікаційні системи.

Таким чином, діджиталізація не просто автоматизує HR-функції, а докорінно змінює їхню логіку, орієнтуючи управління персоналом на дані, інновації та стратегічне бачення. Це вимагає від HR-фахівців нових компетентностей, а від організацій – готовності до цифрової трансформації як інструменту сталого розвитку. Процес діджиталізації управління персоналом супроводжується низкою суттєвих викликів, які мають як технічний, так і організаційний характер. Незважаючи на численні переваги впровадження цифрових технологій у HR-сферу, трансформація традиційних процесів пов'язана з певними ризиками та складнощами, що потребують системного підходу до їх подолання.

По-перше, одним із ключових викликів є низький рівень цифрової компетентності працівників і керівників HR-служб. Недостатній рівень знань і навичок роботи з новими технологіями обмежує ефективність використання цифрових інструментів, спричиняючи опір змінам і загальмовуючи процес трансформації [4].

По-друге, значною проблемою є загроза безпеці персональних даних, яка зростає разом із обсягом і складністю цифрових систем. Відсутність належних заходів кібербезпеки та політик конфіденційності може призвести до витоків інформації, що негативно впливає на репутацію організації та довіру працівників.

По-третє, цифрова трансформація HR-систем потребує інтеграції з існуючими корпоративними процесами і IT-інфраструктурою, що часто ускладнюється технічною несумісністю або відсутністю єдиного стратегічного бачення. Відсутність уніфікованої платформи призводить до дублювання зусиль і підвищення витрат на підтримку систем [6].

По-четверте, діджиталізація змінює роль HR-фахівця, вимагаючи від нього не лише адміністративних навичок, а й аналітичних, технічних і стратегічних компетенцій. Це зумовлює необхідність перепідготовки та розвитку персоналу, що вимагає додаткових ресурсів і часу.

По-п'яте, існує ризик деперсоналізації управління персоналом, коли автоматизація і стандартизація процесів можуть знизити рівень особистої взаємодії між

керівництвом та працівниками, що негативно позначається на корпоративній культурі та мотивації.

Отже, ефективна діджиталізація HR-процесів потребує не лише технологічних інновацій, а й комплексного підходу, що включає підвищення цифрової грамотності, забезпечення кібербезпеки, стратегічне планування, а також увагу до людського фактора в організації [3].

В умовах цифрової трансформації економіки, що охоплює всі сектори господарської діяльності, управління людськими ресурсами зазнає істотних змін. Діджиталізація стає не лише інструментом оптимізації HR-процесів, а й рушієм стратегічного розвитку підприємства. Відповідно, зростає потреба у впровадженні інноваційних механізмів управління персоналом, які базуються на використанні цифрових технологій, даних аналітики та нових моделей організації праці. В Україні ці тенденції вже знаходять своє практичне втілення. Зокрема, компанія «Нова пошта» активно використовує HR-аналітику, чат-ботів для внутрішньої комунікації та електронні платформи дистанційного навчання, що дозволяють ефективно масштабувати процеси розвитку персоналу у великих колективах [7].

Іншим прикладом є агрохолдинг «МХП» (Миронівський хлібопродукт), де реалізовано хмарну систему управління персоналом, що об'єднує рекрутинг, адаптацію, оцінювання ефективності та планування навчання в єдиному цифровому середовищі. Завдяки впровадженню таких рішень компанія змогла підвищити прозорість HR-процесів, скоротити витрати на адміністрування та покращити якість управлінських рішень.

У сфері банківських послуг «ПриватБанк» запровадив елементи People Analytics – цифрові панелі показників, які дозволяють керівникам у реальному часі відстежувати рівень залученості працівників, ефективність відділів та ризики плинності кадрів. Це забезпечує гнучке реагування на організаційні виклики та підтримує стратегію сталого розвитку.

Незважаючи на ці позитивні приклади, слід відзначити, що в багатьох українських компаніях рівень цифрової зрілості HR-функцій залишається низьким. Основними бар'єрами є недостатнє фінансування, низька цифрова компетентність управлінського персоналу, а також слабка інтеграція HR-стратегії з загальнокорпоративними цілями.

Таким чином, практичний досвід українських компаній свідчить про високий потенціал інноваційних механізмів управління персоналом в умовах діджиталізації, але також вказує на потребу в системному підході, методичному супроводі трансформацій та розвитку цифрової культури в організаціях. У найближчі роки очікується посилення використання інтелектуальних HR-технологій, інтеграція блокчейн-рішень для верифікації персональних даних, а також перехід до повністю віртуального HR-офісу. Організації, які швидко адаптуються до змін, зможуть не лише підвищити продуктивність, а й утримати найкращі таланти.

Висновки. Інноваційні механізми управління персоналом в умовах діджиталізації є важливою складовою конкурентоспроможності підприємств. Їх ефективне впровадження вимагає комплексного підходу: поєднання технологій, стратегічного бачення та орієнтації на потреби працівників. Роль HR-функції змінюється – вона стає цифровим архітектором майбутнього організації. Діджиталізація управління персоналом відкриває значні можливості для підвищення ефективності HR-процесів, однак водночас ставить перед організаціями низку складних викликів, які потребують системного і комплексного підходу. Основними перешкодами на шляху цифрової трансформації HR є недостатній рівень цифрової компетентності працівників і HR-фахівців, що ускладнює впровадження новітніх технологій та формує опір змінам. Важливим викликом є забезпечення безпеки персональних даних у цифровому середовищі, що вимагає посилення кіберзахисту та чітких політик конфіденційності. Технічна інтеграція цифрових HR-систем з існуючою IT-інфраструктурою та бізнес-процесами є складним і ресурсоємним завданням, що потребує стратегічного планування та координації дій. Діджиталізація змінює професійну роль HR-фахівців, що зумовлює необхідність їх перепідготовки та розвитку нових компетенцій, особливо аналітичних і технічних. Необхідно враховувати потенційний ризик деперсоналізації управління персоналом через автоматизацію, що може негативно впливати на мотивацію і корпоративну культуру. Таким чином, для успішної діджиталізації HR-сфери організаціям слід поєднувати технологічні інновації з розвитком людського потенціалу і системою управлінських змін, спрямованих на збереження балансу між автоматизацією та людським фактором.

Список використаної літератури:

1. Aksin Z., Kucukusta D. Digital transformation in human resource management: A systematic literature review. *Journal of Business Research*. 2022. Vol. 139. P. 1–15. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.014>.
2. Bondarouk T., Brewster C. Conceptualising the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*. 2016. Vol. 27. № 21. P. 2652–2671. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1232296>.
3. Дубровська О. В., Іванова Т. М. Вплив діджиталізації на процеси управління персоналом. *Економіка і управління*. 2021. № 2. С. 34–42. DOI: <https://doi.org/10.15407/economics2021.02.034>.
4. Marler J. H., Parry E. Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology. *The International Journal of Human Resource Management*. 2016. Vol. 27. № 19. P. 2233–2253. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1062094>.
5. Савчук В. І., Коваленко Т. М. Використання HR-аналітики в управлінні персоналом: теорія та практика. *Менеджмент і маркетинг*. 2020. Т. 12. № 3. С. 56–65. DOI: <https://doi.org/10.15407/management2020.03.056>.
6. Schwab K. *The Fourth Industrial Revolution*. Geneva: World Economic Forum, 2017. 168 p.
7. Ткачук І. П. Цифрова трансформація в управлінні персоналом: виклики та перспективи. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Економіка*. 2019. Вип. 189. С. 78–84.

8. Vrontis D., Thrassou A., Lamprianou I. The use of digital technologies and e-HRM in modern organizations. *Technological Forecasting and Social Change*. 2020. Vol. 155. Article 119994. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119994>.

References:

1. Aksin Z., Kucukusta D. (2022). Tsyfrova transformatsiya v upravlinni lyuds'kymy resursamy: systematychnyy ohlyad literatury. [Digital transformation in human resource management: A systematic literature review]. *Journal of Business Research*, iss. 139, pp. 1–15. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.014>
2. Bondarouk T., Brewster C. (2016). Kontseptualizatsiya maybutn'oho upravlinnya personalom ta tekhnolohichnykh doslidzhen' [Conceptualising the future of HRM and technology research]. *The International Journal of Human Resource Management*, iss. 27 (21), pp. 2652–2671. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1232296>
3. Dubrovska O. V., Ivanova T. M. (2021). Vplyv tsyfrovizatsiyi na protsesy upravlinnya personalom [The impact of digitalization on personnel management processes]. *Ekonomika i upravlinnia*, iss. 2, pp. 34–42. DOI: <https://doi.org/10.15407/economics2021.02.034>
4. Marler J.H., Parry E. (2016). Upravlinnya lyuds'kymy resursamy, stratehichna uchast' ta tekhnolohiyi e-HRM [Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology]. *The International Journal of Human Resource Management*, iss. 27 (19), pp. 2233–2253. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1062094>
5. Savchuk V.I., Kovalenko T.M. (2020). Vykorystannya HR-analityky v upravlinni personalom: teoriya ta praktyka [Using HR analytics in personnel management: theory and practice]. *Menedzhment i marketynh*, iss. 12 (3), pp. 56–65. DOI: <https://doi.org/10.15407/management2020.03.056>
6. Schwab K. (2017). The Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum, 168 p.
7. Tkachuk I.P. (2019). Tsyfrova transformatsiya v upravlinni lyuds'kymy resursamy: vyklyky ta perspektyvy [Digital Transformation in Human Resources Management: Challenges and Prospects]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Seriya: Ekonomika*, iss. 189, pp. 78–84.
8. Vrontis D., Thrassou A., Lamprianou I. (2020). The use of digital technologies and e-HRM in modern organizations. *Technological Forecasting and Social Change*, iss. 155, pp. 119994. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119994>

Marharyta Lyshenko, Doctor of Economic Sciences, Professor at the Department of Marketing and Logistics, Sumy National Agrarian University

Kateryna Prokopenko, Postgraduate Student of the PHD “Doctor of Philosophy”, Sumy National Agrarian University

INNOVATIVE MECHANISMS, TOOLS AND FUNCTIONS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF PROCESSES

In the current conditions of digital transformation of the economy and society, not only production technology is changing, but also the principles of personnel management. The digitalization of management processes forms new approaches to interaction with employees that meet the requirements for the flexibility of the organizational structure, transparency of communications and speed of decision-making. The article reveals modern trends and features of the process of digitalization of personnel management in the context of the transformation of organizational activities. The relevance of the introduction of digital technologies in the HR sphere as an important factor in increasing the efficiency of management functions is substantiated. Key innovative tools and mechanisms used in the digital HR environment are identified, in particular talent management systems, digital recruitment platforms, HR analytics, the use of artificial intelligence and automated personnel support services. The impact of digitalization on the main functions of HR management – planning, motivation, control, communications – is analyzed, and challenges related to data security, personnel adaptation, the need for digital literacy and a change in management culture are developed. Conclusions are formulated regarding the need for a strategic approach to the implementation of digital transformations in the field of human resources management as an important factor in the development of a competitive enterprise. The purpose of the article is to study the impact of digitalization processes on the enterprise's personnel management system, identify the main challenges and opportunities that digital technologies create for HR functions, and substantiate innovative tools that contribute to increasing the effectiveness of personnel policy in the context of digital transformation. In the research process, a set of general scientific and special methods was used, which provided a comprehensive study of the impact of digital technologies on the sphere of personnel management. In particular, methods of analysis and synthesis were used to systematize scientific sources and theoretical approaches to the digital transformation of HR processes; comparative analysis to identify differences between traditional and digital models of human resources management. The systematic approach allowed us to study HR functions as part of a single organizational mechanism in the context of digitalization. In addition, the method of content analysis was used to study current analytical reports, cases of implementing digital solutions in HRM practice. The method of induction and deduction provided substantiation of conclusions regarding transformational processes in the sphere of personnel management and the formation of practical recommendations. The practical value of the article consists in the identified key areas of digital transformation of HR functions and the formulation of recommendations for the implementation of innovative HR technologies in the practice of Ukrainian enterprises. The results presented in the article can be used by HR specialists, heads of organizations, and HR consultants to optimize the processes of recruiting, training, motivating, and evaluating employees in the context of digitalization. The developed approaches contribute to increasing the effectiveness of HR policy, ensuring the adaptation of personnel to changes in the digital environment and the formation of digital competencies of employees.

Keywords: digitalization, human resources management, HR analytics, digital tools, innovation, transformation, automation.

Дата надходження до редакції: 11.07.2025 р.