

ВПО, але її ресурси обмежені через масштаб проблеми. Ефективна інтеграція переселенців передбачає надання доступу до освіти, працевлаштування та медичних послуг. Програми з професійної підготовки та перекваліфікації сприяють економічній незалежності переселенців. Підтримка приймаючих громад є важливою для запобігання конфліктам. Забезпечення інфраструктури, створення робочих місць і проведення освітніх кампаній допоможуть знизити соціальну напруженість.

У висновку слід сказати, що умови життя вимушених переселенців є складними та вимагають комплексного підходу до вирішення. Забезпечення житлом, працевлаштуванням, доступом до освіти та медичних послуг – це ключові аспекти, які потребують уваги. Розвиток інтеграційних програм і міжнародної співпраці може значно покращити становище переселенців і сприяти їх адаптації у нових громадах. Вимушена міграція під час війни є багатогранним явищем, яке вимагає комплексного підходу до вивчення та вирішення. Найважливішими аспектами є забезпечення прав мігрантів, створення умов для їхньої інтеграції та запобігання соціальній напруженості у приймаючих країнах. Український досвід вимушеної міграції внаслідок війни може стати важливим уроком для міжнародної спільноти.

Перелік використаних джерел

1. Внутрішня міграція та тимчасові переміщення в Україні в умовах політичних та соціально-економічних загроз. URL: http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/vnutrishnya_migratsia-45aa1.pdf.
2. Жванія Т. В. Сучасна вимушена міграція: соціальнополітичні аспекти *Сучасне суспільство: політичні науки, соціологічні науки, культурологічні науки*. Т. 2. № 10. URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/ojs/polisoc/article/view/3220>.
3. Кисельова О. І. Війна в Україні та вимушена міграція як чинники впливу на міграційну політику ЄС. *Наукові записки Львівського університету бізнесу і права*. № 36. С.137-144.
4. Малиновська О. А. Шляхи вирішення проблеми внутрішньо переміщених осіб: деякі уроки із зарубіжного досвіду. *Аналітична записка: Інститут стратегічних досліджень*. Серія “Соціальна політика”. 2015. № 9. URL: http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/migrac_probl-a598d.pdf.
5. Соціальний захист внутрішньо переміщених осіб / *Офіційний веб-портал Міністерства соціальної політики України*. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/15904.html>.
6. James N. Gregory. *Internal Migration: Twentieth Century and Beyond*. Lynn Dumenil, New York: Oxford University Press. 2012. 50 p.

УДК 331.1:004

ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Назаров Нікіта Костянтинович, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, бізнесу та адміністрування, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця,
Корнійчук Софія Андріївна, здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Цифровізація є одним із основних чинників, що впливають на розвиток підприємств у сучасному світі. Однією з ключових сфер, де вона має значний вплив, є управління трудовим потенціалом. Впровадження цифрових технологій у процеси HR-менеджменту не лише оптимізує внутрішні операції, а й покращує взаємодію між працівниками та організацією. У цій доповіді буде розглянуто основні аспекти автоматизації HR-процесів і її вплив на ефективність використання трудових ресурсів.

Цифрові технології в управлінні трудовим потенціалом дозволяють значно підвищити ефективність процесів набору персоналу, навчання, оцінки та мотивації співробітників. До основних напрямів можна віднести:

1. Автоматизація підбору персоналу: Використання програмного забезпечення для автоматичного сканування резюме, аналізу кандидатів та проведення попередніх інтерв'ю.

2. Інструменти для оцінки ефективності працівників: Впровадження систем, що дозволяють оцінити продуктивність персоналу на основі їхніх досягнень у реальному часі.

3. Платформи для навчання та розвитку: Вебінари, онлайн-курси та навчальні платформи для підвищення кваліфікації працівників.

4. HR-аналізи та прогнозування: Використання великих даних (Big Data) для аналізу трендів на ринку праці, прогнозування потреб у нових кваліфікаціях і розвитку персоналу.

Цифровізація має як позитивні, так і негативні наслідки для трудового потенціалу підприємства. Вона сприяє:

підвищенню ефективності управлінських рішень завдяки збору та аналізу великих обсягів даних;

покращенню мотивації та залученості співробітників через прозорість оцінювання їхнього внеску;

зниженню витрат часу на рутинні завдання (наприклад, автоматизований підбір кадрів чи оформлення документів);

Однак, виникають й деякі ризики, такі як залежність від технологій та ризик втрати особистісного підходу у взаємодії з працівниками.

Табл. 1 наводить приклади впровадження цифрових HR-інструментів на підприємстві на противагу традиційним підходам за для підвищення ефективності управління трудовим потенціалом.

Таблиця 1

Приклад впровадження цифрових HR-інструментів на підприємстві

Процес	Традиційний підхід	Цифровий підхід
Підбір персоналу	Ручна перевірка резюме, співбесіди	Використання програмного забезпечення для сканування резюме, онлайн-співбесіди
Оцінка ефективності	Ручна оцінка результатів, звіти	Автоматизовані системи для оцінки продуктивності на основі KPI
Навчання працівників	Тренінги на місці, навчальні курси	Онлайн-платформи, вебінари, мобільні додатки для навчання
Управління документами	Оформлення вручну, паперові архіви	Цифрові документи, електронний підпис, автоматизація звітності

Впровадження цифрових технологій у процеси управління трудовим потенціалом підприємства є необхідним кроком для підвищення конкурентоспроможності та ефективності роботи компанії. Важливою умовою для успішної цифровізації є комплексне впровадження інструментів, що дозволяють не тільки автоматизувати HR-процеси, але й забезпечити прозорість, зручність для працівників та їх залученість.

Перелік використаних джерел:

1. Ткаченко О. В. Технології управління трудовим потенціалом підприємства в умовах цифрової економіки. Менеджмент та інновації». 2020. № 1. С. 78-88. 2. Лапіна С. В. Вплив автоматизації HR-процесів на розвиток трудового потенціалу. Науковий журнал «Економіка і організація управління». 2019. № 2. С. 15-27. 3. Кузьменко Л. В., Бондаренко М. С. Цифрові інструменти управління трудовими ресурсами підприємства. Праці та соціальний захист. 2021. № 7. С. 22-30. 4. Рожко В. І. Впровадження системи електронного документообігу в управлінні персоналом: переваги та недоліки. Підприємництво, господарство та право. 2020. № 5. С. 44-50. 5. Петрів О.І., Шевченко В.В. Автоматизація управління персоналом в умовах цифрової трансформації. Журнал «Управління підприємством». 2019. № 3. С. 11-18. 6. Литовченко О. І. Цифрові технології в управлінні персоналом: міжнародний досвід. Економічна наука, 2022. № 6. С. 29-38. 7. Мельничук І. В. Цифрові інновації в управлінні трудовими ресурсами підприємств: проблеми і можливості. Міжнародний журнал бізнес-менеджменту. 2021. № 9. С. 40-47.