

6. Priyanshu A., Maurya Y., Hong Z. *AI Governance and Accountability: An Analysis of Anthropic's Claude*. arXiv. 2024. URL: <https://arxiv.org/abs/2407.01557>
7. Davenport T., Mittal N. *All-in on AI: How Smart Companies Win Big with Artificial Intelligence*. Boston : Harvard Business Review Press, 2023. 272 p.
8. Chui M., Hazan E., Roberts R., Singla A., Smaje K. *The Economic Potential of Generative AI: The Next Productivity Frontier* , McKinsey & Company. 2023. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/the-economic-potential-of-generative-ai-the-next-productivity-frontier>
9. Brynjolfsson E., Li D., Raymond L. *Generative AI at Work*, National Bureau of Economic Research. 2024. URL: <https://www.nber.org/papers/w31161>
10. Materynska O., Klymchuk O., Kronivets T., Romanchuk L., Burlaka N. Sustainable development management: basic principles and tools of influence. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*, 2025, № 4. Pages 217–226. DOI: <https://doi.org/10.33271/nvnngu/2025-4/217>.
11. Материнська О.А., Конопацька М.О. Стратегічне управління комунікаціями для забезпечення реалізації місії, візії та принципів сталого розвитку підприємства. *Бізнес-навігатор*. 2025. Вип. 4(81). С. 217-222. URL: https://business-navigator.ks.ua/journals/2025/81_2025/35.pdf

Росавська Марина Володимирівна,

магістр

Сумський національний аграрний університет, м. Суми

Науковий керівник: Т.М. Харченко, кандидат економічних наук, доцент

ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Стрімке поширення цифрових технологій, автоматизація бізнес-процесів та впровадження елементів штучного інтелекту зумовлюють необхідність модернізації традиційних підходів до управління персоналом і формування нових механізмів професійного розвитку працівників.

Цифрові технології створюють широкі можливості для підвищення ефективності управління розвитком персоналу. Використання HRM-систем, платформ дистанційного навчання, аналітичних інструментів Business Intelligence (BI), технологій Big Data та штучного інтелекту дозволяє автоматизувати кадрові процеси, здійснювати моніторинг компетентностей

працівників, формувати індивідуальні траєкторії професійного розвитку та підвищувати якість управлінських рішень.

Цифровізація управління персоналом передбачає використання комплексу сучасних інструментів. До найбільш поширених належать HRM-системи (SAP SuccessFactors, Oracle HCM, Workday), які забезпечують автоматизацію кадрового обліку, оцінювання результативності працівників та управління талантами. Важливу роль відіграють системи дистанційного навчання (LMS), що дозволяють організовувати безперервний професійний розвиток персоналу незалежно від місця роботи. Інструменти Business Intelligence (Power BI, Tableau) забезпечують аналітичну підтримку управлінських рішень на основі обробки великих масивів даних про компетентності, продуктивність та кар'єрний розвиток працівників. Перспективним напрямом є використання технологій штучного інтелекту для формування індивідуальних програм навчання, прогнозування потреб у персоналі та оцінювання кадрових ризиків.

Особливої актуальності цифровізація набуває для державних підприємств, діяльність яких потребує високого рівня прозорості, ефективності та адаптивності до змін зовнішнього середовища. Впровадження цифрових HR-технологій сприяє оптимізації процесів оцінювання персоналу, управління талантами, формування кадрового резерву та розвитку корпоративних компетентностей. Крім того, цифрові платформи забезпечують безперервність навчання працівників і створюють умови для швидкого обміну знаннями всередині організації.

Ефективність використання цифрових технологій підтверджується практикою державних підприємств різних країн. Так, компанія SOCAR реалізує програми цифрової трансформації HR-процесів шляхом інтеграції корпоративних інформаційних систем, розвитку цифрових компетентностей працівників та використання електронних платформ навчання. У діяльності Deutsche Bahn впроваджено цифрові HR-платформи для управління кар'єрним розвитком, що дозволило підвищити ефективність підготовки персоналу та скоротити витрати на навчання. В Україні позитивним прикладом є Укрзалізниця, яка активно розвиває корпоративні цифрові сервіси, системи електронного навчання та автоматизованого управління людськими ресурсами.

Особливої актуальності цифровізація набуває для державних підприємств, діяльність яких потребує високого рівня прозорості, ефективності та адаптивності до змін зовнішнього середовища. Впровадження цифрових HR-технологій сприяє оптимізації процесів оцінювання персоналу, управління талантами, формування кадрового резерву та розвитку корпоративних

компетентностей. Крім того, цифрові платформи забезпечують безперервність навчання працівників незалежно від їхнього місця перебування та створюють умови для швидкого поширення знань усередині організації.

Водночас процес цифровізації управління розвитком персоналу супроводжується низкою викликів. Серед них – необхідність забезпечення інформаційної безпеки персональних даних, дотримання етичних принципів використання штучного інтелекту, подолання цифрового розриву між працівниками різних вікових груп та формування нових цифрових компетентностей. Від належного рівня захисту даних залежить не лише стабільність функціонування інформаційних систем підприємства, а й довіра працівників до цифрових інструментів управління персоналом.

Для забезпечення безпеки персональних даних державні підприємства повинні впроваджувати комплекс організаційних і технічних заходів, серед яких шифрування інформації, багаторівневий контроль доступу, двофакторна автентифікація користувачів, резервне копіювання даних та постійний моніторинг кіберзагроз. Важливим завданням також є дотримання вимог законодавства щодо захисту персональних даних та формування у працівників навичок безпечної роботи з цифровими ресурсами. Реалізація зазначених заходів сприяє мінімізації ризиків витоку конфіденційної інформації, підвищенню рівня кібербезпеки підприємства та створенню надійного цифрового середовища для ефективного управління розвитком персоналу.

Отже, цифрові технології виступають важливим інструментом удосконалення системи управління розвитком персоналу державного підприємства. Їх використання сприяє підвищенню ефективності кадрових процесів, розвитку людського капіталу та формуванню сучасної моделі управління, здатної забезпечити стійкий розвиток організації в умовах цифрової економіки.

Список використаних джерел:

1. Бей Г., Дідик Є. Особливості інтеграції цифрових технологій в моделі розвитку персоналу. *Економіка та суспільство*, 2024. (67). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-67-22>

2. Махмудов Х., Чухліб В. Вплив цифрових технологій на ефективність управління персоналом. *Проблеми і перспективи економіки та управління*, (4 (32), 2023. С. 17–26. [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2022-4\(32\)-17-26](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2022-4(32)-17-26)