

Палій М.В.
здобувач вищої освіти на другому (магістерському) рівні,
спеціальність 051 «Економіка», гр. УП-24Мз
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

Липчанський В.О.
кандидат педагогічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЛОГО БІЗНЕСУ

В умовах трансформації ринку праці, цифровізації економіки та посилення конкурентної боротьби серед малих підприємств, управління персоналом за допомогою цифрових інструментів стає важливим стратегічним ресурсом. Малий бізнес в аграрній, виробничій чи сервісній сфері, який впроваджує цифрові HR-технології, отримує перевагу у швидкості адаптації до змін, підвищенні залученості персоналу, покращенні продуктивності та оптимізації затрат. Саме тому питання цифровізації процесів управління персоналом є не просто технологічним, а сутнісно стратегічним для підвищення конкурентоспроможності малого бізнесу.

Загалом, управління персоналом – це «діяльність підприємства, яка спрямована на ефективне використання персоналу для досягнення цілей як підприємства, так і особистих». [1]. Саме в контексті ефективності цифрові інструменти дозволяють підвищити прозорість, швидкість і точність ухвалення кадрових рішень, забезпечити постійний моніторинг результативності праці, а також створити сприятливе середовище для навчання й розвитку персоналу.

Завдяки автоматизації рутинних завдань керівники отримують можливість зосередитися на стратегічних аспектах управління – формуванні корпоративної культури, розвитку лідерства та підвищенні мотивації працівників. Крім того, цифровізація сприяє персоналізації управління людськими ресурсами, адже аналітичні платформи дозволяють враховувати індивідуальні особливості, компетентності та кар'єрні цілі працівників. Це підсилює адаптивність організації до змін ринку, підвищує залученість персоналу та створює умови для сталого розвитку малого бізнесу.

Таким чином, цифровізація управління персоналом є не просто технологічною модою, а необхідною умовою ефективного функціонування підприємства, що прагне зберегти конкурентоспроможність і стабільність у динамічному економічному середовищі.

Разом з тим, малий бізнес стикається з низкою проблем: обмежені фінансові ресурси, брак IT-підтримки, недостатня цифрова грамотність керівництва й персоналу, ризики безпеки даних. Хоча цифрові інструменти здатні значно підвищити ефективність управління персоналом, їх впровадження потребує врахування організаційних, технічних та кадрових факторів.

Для малих підприємств доцільно орієнтуватися на такі цифрові HR-інструменти [2, с. 128-129; 3]:

- системи Learning Management System (LMS) для організації навчання і підвищення кваліфікації персоналу;
- платформи Learning Experience Platform (LXP) для самоосвітньої діяльності працівників;
- HRM/HRIS-системи (управління записами, облік кадрів, аналітика);
- інструменти для оцінювання продуктивності (Performance Management System);
- управління талантами (TMS);

- системи управління знаннями (KMS) – для створення внутрішньої бази знань і оперативного доступу до неї.

Крім того, аналітичні панелі (dashboards) для HR-даних, мобільні додатки для комунікації й опитування персоналу, інтеграція з платформами соціальних мереж або корпоративними чатами значно підсилюють цифровий HR-масштаб.

Окремої уваги заслуговують вітчизняні системи управління персоналом, адаптовані для локального бізнес-середовища. Характеристика цих систем наведена в таблиці.

Таблиця – Приклади вітчизняних HR-платформ, придатних для використання в малому бізнесі

HR-система	Короткий опис
PeopleForce	Хмарна HR-платформа українського ринку, що дозволяє автоматизувати кадрові процеси: облік співробітників, відпустки, адаптація, навчання. Підходить для малого бізнесу завдяки гнучкості.
SMART HCM & LMS	Вітчизняне рішення, яке поєднує HR-аналітику, LMS для навчання, інтеграції з бізнес-даними, адаптоване під українські стандарти та законодавство.
HR-Planet	Платформа українського розроблення, орієнтована на кадровий облік, документообіг, військовий облік, що має особливе значення в умовах України.

Підбір цифрових HR-інструментів доцільно здійснювати на основі аналізу потреб підприємства: визначення стратегічних цілей, рівня цифрової зрілості бізнесу, наявних ресурсів (фінансових, кадрових, технічних).

Варто обрати рішення, яке відповідає масштабу малого підприємства: простота інтеграції, мінімальні капіталовкладення, можливість поступового розгортання.

Підготовка менеджменту включає навчання керівників і HR-спеціалістів даному інструментарію, формування культури цифрового управління, комунікацію із працівниками про зміни, створення супровідного плану впровадження (пілотний проект, зворотний зв'язок, адаптація процесів).

Важливо також передбачити заходи з кібербезпеки, резервного копіювання даних і підтримки персоналу - адже цифровізація пов'язана із ризиками.

У довгостроковій перспективі цифровізація управління персоналом на малих підприємствах відкриває можливість формування більш гнучкої, орієнтованої на розвиток, самоорганізованої команди.

Література:

1. Гулик Т.В., Кобзев А.В. Стратегічне управління розвитком персоналу як джерело підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка і суспільство*. 2018. № 18. С. 353–358. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/18_ukr/49.pdf (дата звернення: 24.10.2025).
2. Лопатинський Ю., Кифяк В. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч.-метод. посіб. / Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2024. 216 с. (дата звернення: 31.10.2025).
3. LMS, LXP, LRS – чим вони відрізняються і для чого потрібні? : *Collaborator*. URL: <https://collaborator.biz/blog/lms-lxp-lrs-explained/> (дата звернення: 31.10.2025).