

Назарова Галина
Д.е.н., професор,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
Степанова Ека
К.е.н., доцент
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

ЦИФРОВІ HRM-РІШЕННЯ: ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У сучасному світі людський капітал визнається головним рушієм конкурентоспроможності організацій, а отже, ефективне управління персоналом стає ключовим елементом стратегічного розвитку підприємств. Цифровізація всіх сфер суспільного та економічного життя, включаючи сферу праці, зумовила докорінну трансформацію традиційних підходів до HR-менеджменту. Від звичайного кадрового обліку сучасні HR-служби перейшли до побудови гнучких, аналітично підкріплених стратегій управління персоналом, орієнтованих на досягнення довгострокових цілей компанії.

Центральне місце в цьому процесі займають HRM-платформи — цифрові системи, які дозволяють не лише автоматизувати рутинні операції, але й глибше аналізувати поведінкові аспекти персоналу, прогнозувати потреби в кадрах, формувати культуру організації та здійснювати динамічне планування розвитку талантів. Такі платформи дедалі частіше розглядаються не як допоміжний інструмент, а як невід’ємна складова стратегічного управління підприємством [1, с. 71].

В умовах повномасштабної війни в Україні, викликаній російською агресією, значення HRM-платформ зросло ще більше. Компанії, що змушені працювати в умовах постійного стресу, релокації працівників, втрати кадрів та змін у законодавстві, потребують гнучких рішень для збереження стабільності та розвитку. Саме сучасні цифрові HR-рішення дозволяють зберігати контроль над персоналом, підтримувати комунікацію в розосереджених командах, забезпечувати безперервність бізнес-процесів та здійснювати стратегічне планування в умовах невизначеності.

Крім того, вітчизняні компанії активно інтегруються у світовий ринок праці, що висуває нові вимоги до якості управління людськими ресурсами, а також до діджитал-компетентностей самих HR-фахівців. Саме тому дослідження потенціалу HRM-платформ, таких як PeopleForce, є важливим кроком до підвищення ефективності українського бізнесу та державного управління в умовах трансформаційних змін.

PeopleForce [2] є однією з провідних українських HRM-платформ, яка забезпечує комплексне цифрове рішення для управління персоналом у сучасних організаціях. Вона відповідає поточним викликам, що постають перед HR-службами, зокрема потребі в автоматизації процесів, підвищенні продуктивності, забезпеченні аналітики та формуванні стратегічного підходу до управління людським капіталом. Ця система створена з урахуванням особливостей українського ринку праці, а її функціонал дозволяє ефективно здійснювати управління кадровими процесами, включаючи рекрутинг, адаптацію, облік часу, оцінювання результативності, зворотний зв’язок та моніторинг залученості персоналу.

PeopleForce поєднує низку взаємозалежних модулів, зокрема CoreHR, Recruit, Perform, Pulse, Time та Desk, які забезпечують централізоване ведення даних, автоматизований підбір кадрів, управління продуктивністю на основі систем OKR і KPI, вимірювання eNPS-індексу, ефективне відстеження часу та підтримку внутрішніх комунікацій. Особливістю платформи є її гнучкість та адаптивність: вона дозволяє здійснювати кастомізацію відповідно до специфіки компанії, налаштовувати права доступу, створювати індивідуальні звіти та інтегруватися з іншими системами.

Крім того, PeopleForce активно підтримує концепцію віддаленої роботи, що є особливо актуальним в умовах воєнного стану в Україні та переходу бізнесу на гібридні моделі зайнятості. Інтуїтивний інтерфейс та локалізація під українське законодавство роблять платформу зручною та ефективною для HR-фахівців. У практичному вимірі використання системи дає змогу компаніям не лише оптимізувати рутинні кадрові процеси, а й перетворити HR-службу на стратегічного партнера, здатного впливати на розвиток організації. Відтак, PeopleForce виступає не лише технічним інструментом, а й платформою формування нової моделі управління людськими ресурсами, що ґрунтується на цифровій аналітиці, прозорості процесів та культурі безперервного розвитку.

Інноваційність HRM-системи PeopleForce полягає у її здатності поєднувати класичні HR-функції з сучасними цифровими технологіями, що дозволяє не просто автоматизувати процеси, а трансформувати управління персоналом у стратегічну функцію бізнесу. Вона відрізняється гнучкою модульною структурою, що охоплює весь життєвий цикл працівника в організації - від найму до оцінювання ефективності й розвитку [3].

Ключова інновація полягає в інтеграції аналітичних інструментів (OKR, KPI, eNPS, оцінка 360°) у єдину платформу, що дає змогу отримувати оперативні HR-дані в реальному часі для ухвалення обґрунтованих управлінських рішень. Крім того, система підтримує цифрову трансформацію компаній, дозволяючи адаптувати HR-процеси до умов віддаленої або гібридної роботи - через мобільні інтерфейси, персональні кабінети працівників, внутрішні портали знань і службу підтримки запитів.

PeopleForce активно впроваджує інструменти employee experience, дозволяючи формувати культуру прозорості, зворотного зв'язку та постійного вдосконалення. Її локалізація під українське законодавство є додатковою конкурентною перевагою, адже забезпечує відповідність правовим вимогам і підвищує довіру користувачів.

Таким чином, інноваційність PeopleForce полягає у створенні не просто HRM-системи, а цифрової екосистеми управління персоналом, яка сприяє стратегічному партнерству між HR та бізнесом.

У сучасних умовах цифрової трансформації бізнесу та змін на ринку праці використання інноваційних HRM-платформ, зокрема PeopleForce, стає необхідною умовою ефективного управління людськими ресурсами. Інтеграція таких рішень сприяє не лише автоматизації основних HR-процесів, але й формуванню аналітично обґрунтованих підходів до стратегічного планування персоналу. PeopleForce демонструє приклад того, як сучасні технології можуть зміцнювати HR-функцію, підвищувати рівень залученості працівників і сприяти розвитку організаційної культури. Надалі подібні інструменти відіграватимуть ключову роль у побудові адаптивних, конкурентоспроможних компаній як на національному, так і на глобальному ринку.

Список використаних джерел

1. Чернікова Н. М., Вороніна В. Л., Чеботарьов К. Г. Інноваційні підходи в управлінні HR-процесами на вітчизняних підприємствах // Трансформаційна економіка. – 2023. – № 3(03). – С. 70–75. – DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-3-12>.
2. PeopleForce. Партнерська програма [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://peopleforce.io/uk/partners> (дата звернення: 07.05.2025).
3. PeopleForce. 10 задач рекрутингу, які можна автоматизувати за допомогою PeopleForce [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://peopleforce.io/uk/blog/10-recruitment-tasks-to-automate-with-peopleforce> (дата звернення: 07.05.2025).