

**Канд. екон. наук Тарлопов І. О., Єфремов О. М.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

## **ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК КЛЮЧ ДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ**

У сучасному світі цифрові технології стали невід'ємною частиною будь-якої праці, тому що, вони сприяють підвищенню продуктивності, оптимізації процесів та зменшенню витрат, що підтверджується статистикою. Завдяки їх впровадженню компанії можуть не лише ефективніше використовувати свої ресурси, але й забезпечувати більш сприятливі умови праці для співробітників.

Одним із ключових трендів є використання систем управління персоналом (HRM-систем). Human Resource Management Systems – це програмне забезпечення, створене для автоматизації, управління та оптимізації процесів роботи з персоналом, забезпечують безперервний розвиток співробітників. Вони забезпечують автоматизацію та централізацію всіх процесів управління трудовими ресурсами. Використання таких систем сприяє зменшенню адміністративного навантаження та підвищенню точності обліку даних, а це через те, що в них алгоритми не знають що таке «людський фактор», та враховують усі деталі для розрахунків.

Штучний інтелект (ШІ) дуже швидко розвивається, тому він може стати основним інструментом у прийнятті рішень, щодо управління трудовими ресурсами. Завдяки використанню ШІ можливо автоматизувати процес аналізу резюме під час підбору персоналу та прогнозувати потреби на основі аналітики даних, а також оцінювати продуктивність співробітників і контролювати їх успішність тощо.

Аналітика даних також дозволяє виявляти приховані закономірності, що сприяє прийняттю продуманих рішень щодо розвитку персоналу у сторону покращення. Навчальні платформи, які інтегруються в HRM-системи. Вони пропонують доступ до онлайн-курсів, тестів та індивідуальних програм навчання, що дозволяє підвищувати кваліфікацію працівників у реальному часі.

Гейміфікація – це спосіб збільшити увагу через будь які ігрові/змагальні елементи. Саме такий спосіб активно впроваджуються в цифрові платформи для підвищення залученості співробітників. Завдяки використанню таких інструментів, компанії мотивують персонал досягати поставлених цілей через нагороди за виконання завдань, рейтинги продуктивності та конкурси між працівниками та навіть премії.

Мобільні додатки для управління трудовими ресурсами дозволяють співробітникам мати доступ до будь-якої важливої інформації у режимі реального часу. «Важлива інформація» може бути абсолютна різна. Це може бути як графіки роботи, так і відпустки та оплата праці. Тому це підвищує зручність і швидкість взаємодії між працівниками та керівниками. Цифрові технології забезпечили можливість організації дистанційної роботи, яка стає дедалі популярнішою з кожною секундою. Переваг дуже багато, але основними є зменшення витрат на оренду офісів, залучення кваліфікованих кадрів з різних регіонів та гнучкі умови праці, що підвищують комфорт співробітників.

Захист персональних даних співробітників є дуже важливим аспектом, впровадження цифрових технологій. Тому необхідні інвестиції у кібербезпеку. Це дозволить мінімізувати ризики витоку інформації та забезпечити конфіденційність даних. Цифрові платформи сприяють формуванню корпоративної культури через інтерактивну взаємодію, обговорення спільних цілей та організацію онлайн-заходів. Це схоже на гейміфікацію, але це трохи альтернативний метод, який допомагає підвищити рівень довіри та залученості співробітників. Використання цифрових інструментів та хмарних сховищ значно зменшує паперовий документообіг, що не лише економить ресурси, але й зменшує негативний вплив на довкілля. Таким чином, цифрові технології відіграють ключову роль у підвищенні ефективності управління трудовими ресурсами. Їх впровадження забезпечує автоматизацію процесів, підвищення продуктивності та створення сприятливих умов для співробітників. Водночас важливим аспектом є інтеграція таких технологій у стратегію розвитку компанії з урахуванням специфіки будь-якої галузі.

**Список використаних джерел:**

1. Петренко О.В. Управління трудовими ресурсами в умовах цифрової трансформації. Економіка та суспільство. 2022. №3. С. 45–52.
2. Коваленко І.М. Штучний інтелект у системах управління персоналом. *Технології майбутнього*. 2021. №8. С. 12–18.
3. Державна служба статистики України. URL: <https://ukrstat.gov.ua>.
4. Онлайн-платформи для навчання співробітників: огляд рішень. URL: <https://edtech.com.ua>.

**Канд. екон. наук Тарлопов І. О., Манейло С. В.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ  
У ПРОФЕСІЇ БІЗНЕС-АНАЛІТИКА**

Сучасний бізнес-аналітик є важливим елементом кожної компанії, оскільки він допомагає приймати обґрунтовані управлінські рішення на основі даних. Використання інформаційних технологій (ІТ) значно підвищує ефективність роботи бізнес-аналітика, відкриваючи перед ним нові можливості для аналізу, обробки та візуалізації даних. Згідно з даними Statista, глобальний ринок інформаційних технологій у 2022 році оцінювався у 5,2 трлн доларів США, і прогнозується, що до 2024 року він досягне 6 трлн доларів США [1]. Основна роль такого прогресу полягає у спрощенні доступу до великого обсягу інформації та її обробки. Завдяки сучасним ІТ-інструментам, бізнес-аналітики можуть швидко збирати дані з різноманітних джерел, таких як CRM-системи, ERP-платформи, бази даних клієнтів та інші. Це дозволяє значно скоротити час на первинну підготовку інформації та зосередитися на її аналізі.

Такі програми, як Microsoft Excel, Power BI, Tableau, Google Data Studio, стали стандартними інструментами для створення звітів і дашбордів. Вони надають можливість інтерактивної візуалізації, що робить результати аналізу більш зрозумілими та доступними для прийняття рішень. Для бізнес-аналітика