

Список використаних джерел

- 1.Дворська, І. (2022). *Туристична галузь після війни: чи можлива реанімація та антикризове управління*. LIGA.Блоги. Отримано з <https://blog.liga.net/user/idvorskaya/article/44952>
- 2.Зарубіна, А. В., Сіра, Е. О., & Демчук, Л. І. (2022). Особливості туризму в умовах воєнного часу. *Економіка та суспільство*, (41). Отримано з <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1543/1484>
- 3.Магдик, Н. (2022). *Туризм під час війни: як відпочивати в Україні цього літа*. Сьогодні. Отримано з <https://www.google.com/search?q=https://ukraine.segodnya.ua/ua/ukraine/turizm-vo-vremya-voyny-kak-otdyhat-v-ukraine-etim-letom-1629651.html>

Кібець Є. І.,
здобувач першого (бакалаврського, рівня вищої освіти,
Величко О. В.,
кандидат економічних наук, доцент,
ДТЕУ м. Київ, Україна

HRTECH ЯК ДРАЙВЕР ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ТРЕНДИ, ІНСТРУМЕНТИ ТА ВИКЛИКИ

Цифрова трансформація кардинально змінює підходи до управління персоналом. Якщо раніше HR-департаменти виконували переважно адміністративні функції, то сьогодні вони стають стратегічними партнерами бізнесу[1]. HRTech (технології управління персоналом) представляє застосування технологій для реінжинірингу або створення HR-процесів, включаючи найм, управління талантами, нарахування заробітної плати та залучення працівників.

Глобальні інвестиції в HRTech досягли понад \$15 млрд у 2023 році, що свідчить про зростаючу важливість цифровізації HR-функцій [2]. Сучасні організації розуміють, що в умовах швидких змін і високої конкуренції за таланти технології стають критично важливими для забезпечення конкурентних переваг.

Системи відстеження кандидатів (ATS) трансформували процес рекрутингу, забезпечуючи централізоване управління вакансіями та кандидатами [3]. Сучасні ATS-системи інтегрують технології штучного інтелекту для автоматичного аналізу резюме, оцінювання відповідності кандидатів вакансіям та прогнозування часу закриття позицій. IBM Watson Recruitment демонструє, як штучний інтелект може підвищити ефективність рекрутингу: система аналізує біографічні дані кандидатів та генерує прогнозні показники, які прогнозують майбутню продуктивність.

Аналітика персоналу революціонізує прийняття рішень в HR, дозволяючи організаціям використовувати дані для прогнозування майбутніх результатів. Прогнозна аналітика допомагає ідентифікувати співробітників з високим ризиком звільнення, прогнозувати майбутні потреби в навичках та оптимізувати процеси планування робочої сили. У 55% компаній збільшують бюджети на HR-технології в 2025 році, при цьому 90% організацій потребують автоматизованих інструментів для картування навичок [4].

Системи управління навчанням (LMS) еволюціонували від простих сховищ контенту до інтелектуальних платформ персоналізованого навчання[2]. AI-теги допомагають учасникам навчання знаходити релевантний контент, а системи рекомендацій пропонують індивідуальні траєкторії розвитку. IBM Your Learning демонструє потужність штучного інтелекту у навчанні: платформу відвідують 98% співробітників щокварталу, вони проходять в середньому 60 годин навчання на рік[4].

Чат-боти стають найдоступнішою AI-технологією для HR-відділів. Вони забезпечують цілодобову підтримку співробітників, відповідаючи на типові запитання та звільняючи HR-фахівців для вирішення складніших завдань. IBM використовує чат-боти у всіх HR-процесах: від підтримки реєстрації пільг до допомоги менеджерам у плануванні компенсацій [3].

Сучасні працівники очікують персоналізованого досвіду, а не стандартизованого підходу [1]. Штучний інтелект дозволяє створювати індивідуальні програми навчання, що адаптуються до потреб кожного

співробітника. Мікронавчання з короткими модулями контенту забезпечує гнучкість та можливість навчання в будь-який час.

HireVue та Pymetrics представляють нове покоління рекрутингу з використанням штучного інтелекту [5]. HireVue аналізує відеоінтерв'ю кандидатів, досліджуючи понад мільйон елементів інформації, включаючи частоту вживання слова "я" при відповідях про роботу в команді. Pymetrics використовує психологічні тести для аналізу 90 різних показників особистості кандидатів.

Платформи досвіду співробітників об'єднують усі точки взаємодії співробітника з організацією[5]. Ці платформи використовують штучний інтелект для аналізу настроїв співробітників через внутрішні соціальні мережі та пропонують персоналізовані рекомендації менеджерам для покращення залученості команди.

COVID-19 прискорив інтеграцію HR-систем з платформами для віддаленої роботи. Сучасні HRTech-рішення вбудовуються безпосередньо в робочі процеси співробітників, забезпечуючи безперебійний доступ до HR-сервісів через Microsoft Teams, Slack та Zoom.

HR-дані містять чутливу персональну інформацію, що робить їх привабливими для кіберзлочинців. Організації мають забезпечити відповідність вимогам GDPR та іншим регуляторним стандартам. Впровадження принципів конфіденційності за замовчуванням стає критично важливим для HR-технологій. Використання AI в HR піднімає складні етичні питання. Amazon припинила один зі своїх рекрутингових проєктів через дискримінацію кандидаток-жінок. Важливо забезпечити, щоб AI-системи були "сліпими" до характеристик, не пов'язаних з робочими показниками, таких як стать або етнічна приналежність.

Отже, HR-департаменти мають активно працювати з комунікацією переваг нових технологій задля забезпечення підвищення кваліфікації співробітників для швидкої адаптації до змін.

Список використаних джерел

1. UNLEASH. (2024). What is HRTech? Transforming HR with technology. <https://www.unleash.ai/what-is-hrtech-transforming-hr-with-technology/>

2. Talent Management Institute. (2025). How HR Tech is Redefining Employee Engagement in the Digital Age. <https://www.tmi.org/blogs/how-hr-tech-is-redefining-employee-engagement-in-the-digital-age>
3. SAP. (2024). What is an applicant tracking system (ATS)? <https://www.sap.com/ukraine/products/hcm/recruiting-software/what-is-an-applicant-tracking-system.html>
4. Fuel50. (2025). Why 55% of Companies Are Increasing Their HR Tech Budget in 2025. <https://fuel50.com/2025/02/companies-increasing-hr-tech-budget/>
5. Guenole, N., & Feinzig, S. (2018). The Business Case for AI in HR: With Insights and Tips on Getting Started. IBM Watson Talent.

Кічурчак М.В.,
докторка економічних наук, професорка,
Львівський національний університет імені Івана Франка

ІНВЕСТИЦІЙНА АКТИВНІСТЬ У СЕКТОРІ ІНФОРМАЦІЇ ТА КОМУНІКАЦІЇ ПІД ЧАС ВІЙНИ В УКРАЇНІ

Функціонування національної економіки неможливе без сектору інформації та комунікації, зважаючи на його важливу роль у забезпеченні ефективної взаємодії між іншими секторами, розвитку цифрових технологій, впровадженні цифровізації та інновацій. Повномасштабна війна в Україні стала серйозним випробуванням для розвитку цього сектору та інвестування в нього. Попри значні воєнні ризики, інвестиції у сектор інформації та комунікації формують передумови для його відновлення та зростання. З огляду на це виникає потреба в аналізі інвестиційної активності у цьому секторі в умовах триваючої війни в Україні.

На науково-методологічному рівні цей аналіз продовжує вивчення головних тенденцій розвитку сектору інформації та комунікації в Україні та його