

системного підходу та постійного управлінського контролю. Критично важливим фактором успіху стає готовність керівництва готелю до трансформації бізнес-моделі, зміни організаційної культури, впровадження нових підходів до управління. Автоматизовані системи управління готелем створюють технологічну основу для реалізації концепції «розумного готелю» (smart hotel), який забезпечує максимальний комфорт перебування гостей при оптимальному використанні ресурсів. Інтеграція різноманітних технологій — від систем управління будівлею до мобільних додатків, від штучного інтелекту до Інтернету речей — формує єдину екосистему, орієнтовану на задоволення індивідуальних потреб кожного гостя. Впровадження автоматизованих систем управління стає не просто технологічним удосконаленням, а стратегічною інвестицією, яка визначає конкурентоспроможність готельного підприємства в довгостроковій перспективі.

### ***Список використаних джерел***

1. Гросул В., Балацька Н. Digital-маркетинг як дієвий інструмент антикризового розвитку підприємства ресторанного бізнесу в період пандемії та її рецесії. Підприємництво та інновації. 2020. № 11–2. С. 7–12. DOI: <https://doi.org/10.37320/2415-3583/11.20> (дата звернення: 05.04.2025).
2. Кащук К. М., Мосійчук І. В., Саух І. В. Сучасні технології управління в готельно-ресторанному бізнесі: практики та інновації. Бізнес Інформ. 2023. № 6. С. 93–99. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-6-93-99>

**Науковий керівник:** Сапельнікова Н.Л., к.е.н., професор.

***Попович К. С., аспірант  
Гапак Н.М., к.е.н., доцент  
Ужгородський національний університет  
kristian.popovych@uzhnu.edu.ua  
natalia.hapak@uzhnu.edu.ua***

### **СУЧАСНІ ТРЕНДИ В КАДРОВІЙ ПОЛІТИЦІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ**

Вплив цифрових технологій на управління персоналом в наш час є значним, тому це трансформує традиційні підходи до управління персоналом, перетворюючи HR із адміністративної функції на стратегічний драйвер організаційного розвитку. Використання штучного інтелекту (AI), автоматизації та хмарних технологій дозволяє оптимізувати процеси рекрутингу, онбордингу, навчання та оцінювання працівників. Наприклад, AI може автоматизувати обробку заявок на вакансії, прогнозувати потреби в персоналі та забезпечувати персоналізовану підтримку працівників через чат-боти [1]. Віртуальна та доповнена реальність також активно використовуються для навчання працівників, створюючи інтерактивні й ефективні програми розвитку навичок [2].

Ще одним важливим елементом є HR-аналітика, як основа прийняття кадрових рішень у сфері управління персоналом. Завдяки аналізу великих обсягів даних компанії можуть прогнозувати плинність кадрів, визначати прогалини у навичках працівників і розробляти індивідуальні програми розвитку [3]. HR-аналітика також дозволяє оцінювати ефективність заходів із залучення та утримання персоналу, сприяючи створенню більш інклюзивного та залученого робочого середовища. Наприклад, використання аналітичних платформ допомагає керівникам краще розуміти поведінку працівників і приймати стратегічні рішення на основі даних [6].

Цифрова трансформація корпоративної культури - інтеграція цифрових технологій - змінює корпоративну культуру підприємств, орієнтуючи її на інновації, гнучкість і адаптивність. Цифрове робоче середовище сприяє прозорості, покращує комунікацію між командами та підвищує продуктивність [2]. Однак цифровізація також створює виклики, такі як необхідність навчання персоналу новим навичкам і адаптація до змін у робочих процесах. Формування цифрової культури передбачає впровадження нових підходів до мотивації працівників, таких як гейміфікація або онлайн-навчання [4].

Цифровізація відкриває нові можливості для розвитку персоналу через використання платформ для онлайн-навчання, автоматизованих систем оцінювання та планування кар'єри [5]. Гнучкі моделі роботи й індивідуалізовані програми розвитку сприяють підвищенню залученості працівників і їхньої готовності до швидких змін на ринку праці. Наприклад, платформи для управління талантами дозволяють створювати персоналізовані кар'єрні траєкторії та відстежувати прогрес у реальному часі [7].

У сучасних умовах HR відіграє стратегічну роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств. Використання хмарних систем управління персоналом (HCM), автоматизація рутинних завдань і впровадження аналітики дозволяють HR-функції зосередитися на стратегічних ініціативах: розвитку талантів, формуванні корпоративної культури та підвищенні задоволеності працівників [5]. Інвестиції в цифрові HR-рішення забезпечують підприємствам довгострокові переваги через підвищення ефективності процесів і створення більш привабливого робочого середовища [4].

Всі ці аспекти свідчать про те, що цифровізація є не просто трендом, а необхідністю для сучасного управління персоналом, що дозволяє підприємствам залишатися конкурентоспроможними в умовах швидких змін.

### *Список використаних джерел*

1. Цифрові технології в управлінні персоналом / Федорова Ю., Мірющенко М., Івченко В. – DOI: [https://doi.org/10.33296/2707-0654-12\(24\)-11](https://doi.org/10.33296/2707-0654-12(24)-11)
2. Цифровізація менеджменту персоналу: концептуальні аспекти та тенденції / Кравчук О. І., Варіс І. О., Рубель К. О. – DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-12-07-04>
3. Міжнародний досвід використання цифрових технологій в управлінні персоналом ІТ-компаній / Піддубна Л., Чуєва І. – DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-98>
4. Personnel management in the conditions of digitalization / Smolinets I., Levkiv H. – DOI: <https://doi.org/10.26565/2311-2379-2021-101-09>
5. Development of innovation and investment potential of the industrial sector / Маркіна І. А., Марчишинець С. М. – DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2019-2-1>
6. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток / Жуковська В. М. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu\\_eim\\_2017\\_27%282%29\\_\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2017_27%282%29__5)
7. Цифрові технології менеджменту персоналу: тенденції та виклики в умовах пандемії Covid-19 / Кравчук О., Варіс І., Заривних К. – DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-73>

**Науковий керівник: Гапак Н.М., к.е.н., доцент.**