

*Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292. Ефективна економіка. 2023. № 12.*

**DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.12.36>**

**УДК 005.95/096**

*I. В. Шепель,*

*к. е. н., доцент, доцент кафедри підприємництва, обліку та фінансів,  
Херсонський державний аграрно-економічний університет*

*ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6728-5579>*

## **РОЛЬ ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ HR-ТЕХНОЛОГІЙ У ВЕДЕННІ КАДРОВОЇ ДОКУМЕНТАЦІЇ**

*I. Shepel,*

*PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of  
Entrepreneurship, Accounting and Finance, Kherson State Agrarian and  
Economic University*

## **THE ROLE AND WAYS OF DEVELOPMENT OF HR TECHNOLOGIES IN HR RECORDS MANAGEMENT**

*У сучасному бізнес-середовищі HR-технології виступають ключовим інструментом для оптимізації та покращення процесів управління кадровим потенціалом. Їх розвиток визначає не лише ефективність рутинних завдань, таких як облік робочого часу та відпусток, але й створює можливості для стратегічного аналізу та прийняття обґрунтованих управлінських рішень. У статті розглядаються важливі трансформації, що відбуваються в сучасному управлінні персоналом завдяки впровадженню технологічних*

інновацій. Дослідження зосереджується на впливі автоматизації, аналітики та мобільних рішень на процеси ведення кадрової документації. Обговорюються вигоди електронного документообігу, стратегічного використання HR-аналітики та важливість забезпечення кібербезпеки у цьому контексті. Висвітлюються ключові аспекти, такі як оптимізація рутинних завдань, підвищення ефективності та необхідність адаптації до сучасних вимог управління персоналом. Розглядається також питання етичного використання HR-технологій та їхньої ролі у стратегічному управлінні кадровими ресурсами. Ця тема визначає важливі кроки для підприємств, спрямованих на оптимізацію та модернізацію процесів управління персоналом у сучасному бізнес-середовищі.

*In today's business environment, HR technologies are a key tool for optimizing and improving human resources management processes. Their development determines not only the effectiveness of routine tasks, such as time and leave records, but also creates opportunities for strategic analysis and informed management decisions. Automation and electronization of HR documentation processes not only simplify work but also ensure the accuracy and reliability of information. HR technologies include analytics tools that provide valuable insight into personnel, which in turn contributes to the strategic management of human resources. The article discusses the important transformations taking place in modern HR management due to the introduction of technological innovations. The study focuses on the impact of automation, analytics, and mobile solutions on the processes of HR documentation. The benefits of electronic document management, strategic use of HR analytics and the importance of cybersecurity in this context are discussed. Key aspects such as optimizing routine tasks, increasing efficiency, and the need to adapt to modern HR requirements are highlighted. The issue of ethical use of HR technologies and their role in the strategic management of human resources is also considered. This topic identifies important steps for companies to take to optimize and modernize*

*their HR processes in the modern business environment. The development of HR technologies is setting new standards for efficiency and strategic planning in human resources management. Process automation, analytics, and mobility provide businesses with the tools to quickly adapt to changes and make informed decisions. However, in the context of digital development, it is also important to discuss cybersecurity and ethics in the use of HR technologies, ensuring the security and confidentiality of HR information. The interest of the management process participants in the further development and implementation of the latest technologies is a key element of the successful transformation of human resources management. Therefore, discussing the role and prospects of HR technologies in HR records management is an important step in ensuring effective HR management in a rapidly changing business environment.*

**Ключові слова:** *HR-технології, кадрова документація, автоматизація, аналітика, мобільність, електронний документообіг, кібербезпека, ефективність, інновації, технологічні трансформації.*

**Keywords:** *HR technologies, HR documentation, automation, analytics, mobility, electronic document management, cybersecurity, efficiency, innovation, technological transformations.*

**Постановка проблеми.** У сучасному бізнес-середовищі HR-технології виступають ключовим інструментом для оптимізації та покращення процесів управління кадровим потенціалом. Їх розвиток визначає не лише ефективність рутинних завдань, таких як облік робочого часу та відпусток, але й створює можливості для стратегічного аналізу та прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Автоматизація та електронізація процесів ведення кадрової документації не тільки спрощують роботу, але і забезпечують точність та надійність інформації. HR-технології включають в себе інструменти аналітики, які дозволяють отримувати цінний інсайт щодо персоналу, що в свою чергу сприяє стратегічному управлінню кадровими

ресурсами.

Мобільність стає ключовим аспектом управління персоналом, а HR-технології розвиваються в напрямку забезпечення гнучкого доступу до кадрової інформації, що особливо важливо в умовах зростання мобільності робочої сили. З погляду кібербезпеки, яка стає необхідною в сучасному цифровому середовищі, обговорення ролі HR-технологій у забезпеченні конфіденційності та захисту кадрової інформації вирішує критичні питання безпеки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Важливі аспекти розвитку HR-технологій, а саме ефективності впровадження електронного документообігу, використанні аналітики для прийняття стратегічних рішень та розробці мобільних рішень для забезпечення гнучкості управління персоналом висвітлено такими науковцями, як Андрощук Г.О., Балановська Т.І., Бей Г.В., Біловус О.С., Волянська-Савчук Л.В., Грінцева О.Г., Жавела К.А., Жуковська В.М., Куйбіда В.С., Михайліченко М.В., Петроє О.М., Рудакова С.Г., Серeda Г.В., Троян А.В., Федулова Л. І. та ін.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є аналіз впливу розвитку HR-технологій на процеси ведення кадрової документації. Основні завдання включають вивчення ефективності автоматизації та електронного документообігу в управлінні персоналом, оцінку впливу аналітики на прийняття стратегічних рішень та дослідження можливостей мобільних технологій у забезпеченні гнучкості доступу до кадрової інформації. Дослідження також спрямоване на визначення ролі HR-технологій у забезпеченні кібербезпеки та розгляд етичних питань в їхньому використанні.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** HR-технології революціонізують спосіб ведення кадрової документації, забезпечуючи більшу ефективність та зручність. Зокрема, електронні системи управління персоналом (HRMS) дозволяють зберігати всю необхідну інформацію в

цифровому форматі. Це полегшує доступ до даних, сприяє їхній безпеці та зменшує ризик втрати важливої інформації [1, с. 265]. Технології автоматизації дозволяють проводити багато рутинних завдань автоматично, зменшуючи час, який співробітники витрачають на ведення документації. Наприклад, електронні системи можуть автоматично створювати звіти, відстежувати терміни дії документів та надавати сповіщення про необхідність оновлення.

Ще однією важливою функцією є аналітика, яку надають деякі HR-технології. Вони дозволяють аналізувати дані про персонал для прийняття кращих управлінських рішень, таких як оптимізація штату, розвиток навичок персоналу та покращення робочого середовища [2, с. 48]. Крім того, цифрові підписи та електронні форми спрощують процес підписання та обміну документами, забезпечуючи швидке та безпечне здійснення цих операцій.

HR-технології відкривають нові можливості для оптимізації управління кадровою інформацією через ряд ефективних інструментів. Системи управління інформацією про людські ресурси (HRIS) об'єднують дані про співробітників, забезпечуючи цифровий доступ та точність даних. Системи відслідковування кандидатів (ATS) спрощують найм, від вакансії до вибору кандидатів. Програмне забезпечення для розрахунку заробітної плати автоматизує фінансові процеси, зменшуючи ймовірність помилок. Системи управління навчанням (LMS) дозволяють ефективно організувати та відстежувати програми розвитку персоналу. Портали самообслуговування співробітників (ESS) дозволяють персоналу самостійно вносити зміни та зменшують навантаження на HR.

Інструменти управління продуктивністю сприяють визначенню та відстеженню цілей, а також обговоренню роботи та звітуванню [3-5]. Ці технології разом створюють інтегровану систему, що автоматизує процеси та покращує аналітику даних, сприяючи ефективному управлінню персоналом. Впровадження електронної системи суттєво покращує ефективність ведення

кадрової документації на кількох рівнях (Табл. 1).

**Таблиця 1. Переваги використання електронних систем управління персоналом**

Перевага	Характеристика
Швидкий та зручний доступ до інформації	Полегшують процес пошуку інформації про співробітників, вакансії, оплату праці та інше, забезпечуючи легкий та швидкий доступ без зайвого часу.
Автоматизація рутинних завдань	Зменшує ризик помилок та вивільняє час, автоматизуючи рутинні завдання, такі як створення та оновлення документів, нагадування про терміни дії.
Підвищення безпеки та конфіденційності	Забезпечують безпечне зберігання та обробку конфіденційної інформації, забезпечуючи захист від несанкціонованого доступу та встановлення рівнів доступу.
Спрощення процесу змін та оновлень	Дозволяють легко вносити зміни та оновлювати документацію, що є особливо важливим при змінах у зайнятості, структурі організації чи правилах трудових відносин.
Покращення аналітики та звітності	Дозволяють збирати та аналізувати велику кількість даних, полегшуючи виявлення тенденцій, удосконалення процесів та прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

*Джерело: складено автором*

В цілому, впровадження електронної системи значно підвищує продуктивність та ефективність управління кадровою документацією, сприяючи більш швидкому, точному та безпечному веденню обліку персоналу [6-8]. Інтеграція HR-технологій в процеси управління кадрами може стикатися зі своєрідними викликами:

1. Інтеграція нових технологій може призвести до конфліктів з уже існуючими системами у компанії. Наприклад, несумісність зі старими версіями програмного забезпечення або проблеми з обміном даними між різними платформами.

2. Впровадження нових технологій може вимагати переосвіти та навчання працівників для використання нових інструментів. Це може стати викликом, особливо для тих, хто не є знайомим із сучасними технологіями.

3. Витрати на впровадження та інтеграцію HR-технологій можуть бути значними. Включаючи витрати на програмне забезпечення, навчання персоналу та можливі додаткові витрати на вирішення технічних проблем під

час імплементації.

4. Збільшення кількості електронної інформації може підвищити ризику з приводу безпеки та конфіденційності даних. Захист від несанкціонованого доступу та забезпечення відповідності з правилами GDPR та інших стандартів стають важливими завданнями.

5. Технології постійно розвиваються, і інтегровані системи потребують постійної підтримки та оновлень. Це може стати викликом для бізнесу з точки зору фінансів та ресурсів.

6. Деякі працівники можуть відчувати опір щодо змін та нововведень, що може ускладнити процес інтеграції. Зміни в робочих процесах можуть викликати непокої та потребу в ефективному управлінні змінами.

Не зважаючи на ці виклики, правильна стратегія впровадження та вивчення досвіду інших компаній може допомогти подолати труднощі та забезпечити успішну інтеграцію HR-технологій в управління кадрами. HR-аналітика виступає ключовим інструментом для стратегічного управління кадровою інформацією, відкриваючи широкі можливості для компаній приймати осмислені та ефективні управлінські рішення. Це досягається через кілька ключових аспектів.

По-перше, HR-аналітика дозволяє прогнозувати потреби в персоналі, базуючись на аналізі даних про робочу силу та тенденцій ринку праці. Це надає можливість заздалегідь планувати процеси найму та розвитку персоналу, уникати нестачі кадрів [9, с. 268]. Другий аспект полягає в здатності ідентифікувати фактори, що впливають на збереження та втрату талантів. Аналітичний підхід допомагає розглядати причини відходу та розробляти стратегії для поліпшення утримання персоналу. Крім того, HR-аналітика вимірює ефективність програм навчання та розвитку, роблячи можливим визначення їхнього впливу на розвиток навичок та продуктивність. Це сприяє раціональному витрачанням ресурсів на розвиток персоналу.

Також, аналітика дозволяє визначати продуктивність співробітників та шукати можливості для підвищення їхньої ефективності. Це може включати аналіз часу роботи, оцінку завдань та визначення факторів, що впливають на продуктивність. Загалом, HR-аналітика перетворює кадрові дані в стратегічний ресурс, що допомагає приймати обґрунтовані рішення, адаптуючи стратегії управління персоналом та підвищуючи конкурентоспроможність компанії на ринку праці [10, с. 123].

Використання штучного інтелекту (ШІ) в управлінні кадровою документацією вносить ряд переваг, але також супроводжується деякими ризиками (Табл. 2).

**Таблиця 2. Переваги та ризики використання штучного інтелекту в управлінні персоналом**

Переваги	Ризики
автоматизувати багато рутинних завдань, таких як обробка та аналіз великих обсягів документів, що спрощує роботу з кадровою документацією та зменшує часові затрати	підвищити ризики щодо безпеки та конфіденційності даних, особливо якщо системи не належним чином захищені від потенційних кібератак
ефективно відсіювати резюме, визначаючи найбільш підходящих кандидатів для вакансій. Це полегшує процес відбору та зменшує людський фактор помилок	обмеженими в розумінні контексту та соціальних аспектів, що може призвести до неправильного або несправедливого прийняття рішень, особливо в сфері управління персоналом
аналізувати великі обсяги даних для видачі цінних аналітичних висновків та прогнозування тенденцій у сфері управління персоналом	призвести до зменшення потреби у ручній праці в деяких областях, що може вплинути на рівень зайнятості та викликати соціальні питання
робити більш об'єктивні та збалансовані рішення у справах найму, просування та оцінки роботи співробітників	призвести до виникнення неоднозначностей та непередбачуваних результатів через складність алгоритмів та вплив різноманітних факторів

*Джерело: складено автором*

Щоб ефективно використовувати ШІ в управлінні кадровою документацією, важливо ретельно розробляти стратегії впровадження, забезпечуючи баланс між перевагами та ризиками та враховуючи етичні аспекти використання цих технологій.



Забезпечення конфіденційності та безпеки кадрової інформації при використанні HR-технологій є важливим завданням для збереження довіри співробітників та дотримання нормативних вимог [11, с. 267]. Основні кроки для досягнення цих цілей:

1. Застосування механізмів шифрування для захисту кадрової інформації, яка передається та зберігається в системах HR. Шифрування забезпечує додатковий рівень безпеки, ускладнюючи доступ до конфіденційної інформації для несанкціонованих осіб.

2. Встановлення системи строгого контролю доступу, обмежуючи права доступу до кадрової інформації лише для авторизованих осіб. Визначення рівнів доступу для різних ролей та функцій в організації.

3. Заохочення користувачів використовувати міцні паролі, вимога періодично змінювати їх та використання двофакторної аутентифікації для додаткового захисту облікових записів.

4. Проведення регулярного аудиту безпеки систем HR для виявлення можливих вразливостей та невизначеностей. Встановлення системи моніторингу, щоб оперативно реагувати на будь-які аномалії в доступі чи використанні даних.

5. Використання заходів захисту від кібератак, такі як антивірусне програмне забезпечення, фаєрволи та системи виявлення вторгнень для захисту від зловмисних програм та несанкціонованого доступу.

6. Навчання персоналу правилам безпеки та конфіденційності даних. Свідомість та розуміння працівниками ризиків допомагають у попередженні можливих порушень.

7. Дотримання відповідних законодавчих та регуляторних вимог щодо збереження та захисту кадрової інформації, таких як Закон про захист персональних даних.

8. Регулярне створення резервних копій кадрової інформації та перевіряйте можливість відновлення в разі втрати або пошкодження даних.

Збалансований та комплексний підхід до захисту кадрової інформації допомагає підтримувати конфіденційність та безпеку використання HR-технологій.

Мобільні технології відкривають широкі можливості для зручного доступу до кадрової інформації, роблячи робочі процеси більш ефективними та доступними з будь-якого місця. Співробітники можуть легко переглядати та оновлювати свої особисті дані, подавати електронні заявки на відпустку та отримувати швидкі схвалення, переглядати аналітичні звіти, отримувати миттєві повідомлення та сповіщення, а також мати віддалений доступ до документів. Також стимулюють процеси навчання та розвитку, надаючи доступ до онлайн-ресурсів та курсів. Вони забезпечують гнучкість в робочому графіку та дозволяють працювати віддалено, сприяючи комунікації та підвищенню продуктивності [12-14]. Загалом, мобільні технології перетворюють спосіб доступу до кадрової інформації, забезпечуючи зручність та миттєвість у використанні, що сприяє ефективному управлінню персоналом.

Визначення повернення інвестицій (ROI) при впровадженні нових HR-технологій для управління кадрами є кроком за кроком процесом. Початково слід визначити конкретні цілі та очікувані результати, сформулювати ключові показники ефективності (KPI) для оцінки досягнення цілей. Далі, необхідно виміряти початковий стан управління кадрами, аналізуючи існуючі процеси та фіксуючи показники результативності. Після цього провести розрахунок вартості та інвестицій, оцінити інвестиційний період і визначити очікувані вигоди від впровадження технологій. Потрібно врахувати широкий спектр факторів, таких як зменшення ручної праці, підвищення продуктивності та інші ефективності. За допомогою формули ROI визначте величину прибутку або втрат та проаналізуйте результат.

Важливо враховувати також додаткові фактори та нечислові аспекти, які можуть впливати на успішність впровадження, такі як задоволеність

співробітників чи зміни в стратегічному плануванні. Після впровадження системи технологій ретельно моніторити та оновлювати ключові показники та стратегії відповідно до виявлених динамік та потреб, максимізуючи потенційні вигоди інвестицій в HR-технології.

У найближчому майбутньому в HR-технологіях можна очікувати впровадження ключових тенденцій, що значно вплинуть на ведення кадрової документації. Перш за все, широке застосування штучного інтелекту та аналітики спростить та прискорить аналіз кадрових даних, дозволяючи прогнозувати стратегічні тенденції. Електронізація та хмарні рішення стануть все більш поширеними, полегшуючи зберігання та обмін кадровою інформацією [15, с. 185]. Мобільні технології відкриють нові можливості для зручного ведення документації, а також для віддаленого доступу до неї через мобільні пристрої.

Застосування блокчейн-технологій та криптовалют буде спрямоване на забезпечення безпеки та відстеження кадрової інформації. Тенденція до розгляду емоційного інтелекту співробітників стає важливою, сприяючи покращенню комунікації та взаємин в колективі. Гнучкі та адаптивні HR-платформи будуть спрямовані на швидку адаптацію до змін у бізнес-середовищі. Не менш важлива тенденція – посилення кібербезпеки та захисту даних, що стає ключовим у забезпеченні конфіденційності кадрової інформації від потенційних загроз. Ці тренди вказують на перехід до більш інтелектуальних та інноваційних рішень в управлінні персоналом, що сприятиме підвищенню ефективності та оптимізації процесів ведення кадрової документації.

**Висновки.** Розвиток HR-технологій визначає нові стандарти ефективності та стратегічного планування в управлінні кадровими ресурсами. Автоматизація процесів, аналітика та мобільність надають підприємствам інструменти для швидкої адаптації до змін та прийняття обґрунтованих рішень. Однак, в контексті цифрового розвитку, важливо

також обговорювати питання кібербезпеки та етики використання HR-технологій, забезпечуючи безпеку та конфіденційність кадрової інформації. Зацікавленість учасників управлінського процесу у подальшому розвитку та впровадженні новітніх технологій є ключовим елементом успішної трансформації управління кадровим потенціалом.

Отже, обговорення ролі та перспектив розвитку HR-технологій у веденні кадрової документації є важливим кроком у забезпеченні ефективного управління персоналом в умовах стрімких змін бізнес-середовища.

### Література

1. Балановська Т.І., Михайліченко М.В., Троян А.В. Сучасні технології управління персоналом: навч. посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.
2. Коваль С.В., Скрипник С.В., Шепель І.В. Концептуальні засади автоматизації обліку праці та зарплати працівників аграрних підприємств. *Економічний вісник університету*. 2022. Вип. 55. С. 47-53.
3. Миколайчук І.П. Методичний підхід до оцінювання ефективності процесу управління персоналом підприємства на засадах збалансованої системи показників. *Вісник Херсонського національного технічного університету*. 2019. Т. 3. Вип. 70. С. 182-188.
4. Ігнатенко М.М., Мармуль Л.О., Романюк І.А. Розвиток конкурентних стратегій підприємств в умовах глобалізації ринків. *Економічний вісник університету*. 2023. Вип. 57. С. 45-51.
5. Бей Г.В., Серета Г.В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*. 2019. № 2 (34). С. 93-101.
6. Січкаренко К.О. Цифровізація як фактор змін у міжнародних економічних відносинах. *Приазовський економічний вісник*. 2018. Вип. 3. С. 30-34.

7. Жавела К. А., Жавела А. К. Сучасні концепції та інноваційні технології в системі управління персоналом. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 22. С. 73-78.
8. Квятко Т.М., Мандич О.В., Сєвідова І.О., Бабко Н.М., Романюк І.А., Вітковський Ю.П., Микитась А.В. Маркетингові дослідження: навч. посібник. Харків: ХНТУСГ, 2020. 163 с.
9. Грінцева О.Г., Біловус О.С. Інформаційні технології в управлінні персоналом підприємства: сучасні тенденції. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 264-271.
10. Куйбіда В.С., Петроє О.М., Федулова Л.І., Андрощук Г.О. Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. 2019. Вип. 1. С. 118-133.
11. Рудакова С.Г. Digital HR – майбутнє кадрового адміністрування. *Бізнес Інформ*. 2020. № 1. С. 265-270.
12. Костюнік О.В., Шалієвська Ж.С. Облік розрахунків з оплати праці: проблеми та шляхи вдосконалення. *Причорноморські економічні студії*. 2020. Вип. 50-2. С. 46-48.
13. Волянська-Савчук Л.В. Особливості застосування сучасних комп'ютерних та інформаційних технологій в управлінні персоналом. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*, 2018. № 17. С. 153-156.
14. Жуковська В.М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2017. № 2. С. 13-17.
15. Pakhucha E., Sievidova I., Babko N., Romaniuk I. et al. Investigating the impact of structural changes: the socio-economic security framework. *European Journal of Sustainable Development*. 2023. Vol. 12. Is. 1. Pp. 180-198.

## References

1. Balanovs'ka, T.I. Mykhajlichenko, M.V. and Troian, A.V. (2020),

*Suchasni tekhnolohii upravlinnia personalom* [Modern technologies of personnel management], FOP Yamchyns'kyj O.V., Kyiv, Ukraine.

2. Koval', S.V. Skrypnyk, S.V. and Shepel', I.V. (2022), "Conceptual principles of automation of labor accounting and salaries of employees of agricultural enterprises", *Ekonomichnyj visnyk universytetu*, vol. 55, pp. 47-53.

3. Mykolajchuk, I.P. (2019), "Methodical approach to assessing the effectiveness of the enterprise personnel management process on the basis of a balanced scorecard", *Visnyk Khersons'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu*, vol. 70, no. 3, pp. 182-188.

4. Ihnatenko, M.M. Marmul', L.O. and Romaniuk, I.A. (2023), "Development of competitive strategies of enterprises in the context of market globalization", *Ekonomichnyj visnyk universytetu*, vol. 57, pp. 45-51.

5. Bej, H.V. and Sereda, H.V. (2019), "Transformation of HR technologies under the influence of digitalization of business processes", *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*, vol. 2 (34), pp. 93-101.

6. Sichkarenko, K.O. (2018), "Digitalization as a factor of change in international economic relations", *Pryazovs'kyj ekonomichnyj visnyk*, vol. 3, pp. 30-34.

7. Zhavela, K.A. and Zhavela, A.K. (2019), "Modern concepts and innovative technologies in the system of personnel management", *Investytsii: praktyka ta dosvid*, vol. 22, pp. 73-78.

8. Kviatko, T.M. Mandych, O.V. Sievidova, I.O. Babko, N.M. Romaniuk, I.A. Vitkovs'kyj, Yu.P. and Mykytas', A.V. (2020), *Marketynhovi doslidzhennia* [Marketing research], KhNTUSH, Kharkiv, Ukraine.

9. Hrintseva, O.H. and Bilovus, O.S. (2018), "Information technologies in enterprise personnel management: current trends", *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, vol. 1, pp. 264-271.

10. Kujbida, V.S. Petroie, O.M. Fedulova, L.I. and Androschuk, H.O. (2019), "Digital competencies as a condition for the formation of human capital quality", *Zbirnyk naukovykh prats' Natsional'noi akademii derzhavnoho*

*upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy*, vol. 1, pp. 118-133.

11. Rudakova, S.H. (2020), “Digital HR - the future of personnel administration”, *Biznes Inform*, vol. 1, pp. 265-270.

12. Kostyunik, O.V. and Shaliiyevs'ka, Zh.S. (2020), “Accounting for payroll settlements: problems and ways of improvement”, *Prychornomors'ki ekonomichni studii*, vol. 50-2, pp. 46-48.

13. Volians'ka-Savchuk, L.V. (2018), “Features of the application of modern computer and information technologies in personnel management”, *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia*, vol. 17, pp. 153-156.

14. Zhukovs'ka, V.M. (2017), “Digital technologies in personnel management: essence, trends, development”, *Naukovyj visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu*, vol. 2, pp. 13-17.

15. Pakhucha, E. Sievidova, I. Babko, N. and Romaniuk I. (2023), “Investigating the impact of structural changes: the socio-economic security framework”, *European Journal of Sustainable Development*, vol. 12, no. 1, pp. 180-198.

*Стаття надійшла до редакції 04.12.2023 р.*