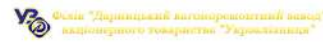


Міністерство освіти і науки України
Український державний університет залізничного транспорту



МАТЕРІАЛИ

двадцять першої науково-практичної міжнародної конференції
*«Міжнародна транспортна інфраструктура,
індустріальні центри та корпоративна логістика»*
(5-6 червня 2025р. м. Харків, Україна)



MT.KART.EDU.UA

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ
ТРАНСПОРТНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
АТ «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»
CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS (FRANCE)
INSTITUTE OF AUTOMATIC CONTROL TELEMATICS OF
TRANSPORT (POLAND)
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЗАЛІЗНИЧНОГО
ТРАНСПОРТУ
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ПРОМИСЛОВОСТІ НАН УКРАЇНИ

Матеріали

*Двадцять першої науково-практичної
міжнародної конференції*

**«МІЖНАРОДНА ТРАНСПОРТНА
ІНФРАСТРУКТУРА,
ІНДУСТРІАЛЬНІ ЦЕНТРИ ТА
КОРПОРАТИВНА ЛОГІСТИКА»**

(5 - 6 червня 2025р. м. Харків)

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Голова: *Панченко С.В.*, д.т.н., проф., ректор Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Заступники голови: *Каграманян А.О.*, к.т.н., доц., проректор з науково-педагогічної роботи .Українського державного університету залізничного транспорту (Харків);
Дикань В.Л., д.е.н., проф., завідувач кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Секретаріат:

Толстова А.В. к.е.н., доц., доцент кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Шаповал Г.В. к.т.н., доц., заступник декана з денної форми навчання Факультету УПП Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Примаченко Г.О. к.т.н., доц., доцент кафедри транспортних систем та логістики Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

[4] US International Trade Commission. About antidumping [Електронний ресурс]. URL: <https://www.usitc.gov>.

[5] European Commission. Anti-dumping policy [Електронний ресурс]. URL: <https://policy.trade.ec.europa.eu>.

УДК 658.8:005.95

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

METHODOLOGICAL ASPECTS OF DIGITAL TRANSFORMATION OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

***О.О. Морозова, здобувач третього освітньо-наукового рівня вищої освіти
ННІ «Українська інженерно-педагогічна академія» ХНУ ім. В.Н. Каразіна (м. Харків)***

О.О. Morozova, PhD student

*Educational and Scientific Institute "Ukrainian Engineering Pedagogics Academy" V.N.
Karazin Kharkiv National University (Kharkiv)*

У сучасних умовах глобальної цифровізації всі сектори економіки, зокрема торгівля, зазнають суттєвих змін, які стосуються не лише технологій обслуговування споживачів, але й систем управління персоналом. Торговельна галузь, як одна з найбільш динамічних і клієнтоорієнтованих, вимагає не лише швидкого реагування на ринкові виклики, а й впровадження ефективного кадрового менеджменту, який відповідає вимогам цифрової економіки. Це обумовлює необхідність науково-методичного переосмислення функцій управління людським капіталом у цифровому контексті.

Цифрова трансформація систем управління персоналом передбачає впровадження сучасних цифрових технологій у всі ключові HR-процеси. Зокрема, це включає використання систем управління персоналом (HRM) для автоматизації кадрового обліку, ведення електронних особових справ та формування аналітичних даних про персонал. Одним із важливих напрямів є застосування технологій Big Data для глибинного аналізу великих масивів інформації про працівників, що забезпечує прийняття більш обґрунтованих управлінських рішень [1; 2].

Суттєво змінює підходи до рекрутингу та адаптації персоналу використання штучного інтелекту. Автоматизований добір кадрів, прогнозування успішності кандидатів, персоналізація процесу – усе це забезпечує вищу ефективність та зменшує вплив людського фактора. Для систем навчання і розвитку персоналу використовуються LMS-платформи

(Learning Management System), що дозволяють будувати індивідуальні освітні траєкторії для співробітників. А цифрові системи оцінювання ефективності (KPI, OKR) забезпечують прозору фіксацію результатів та зворотний зв'язок.

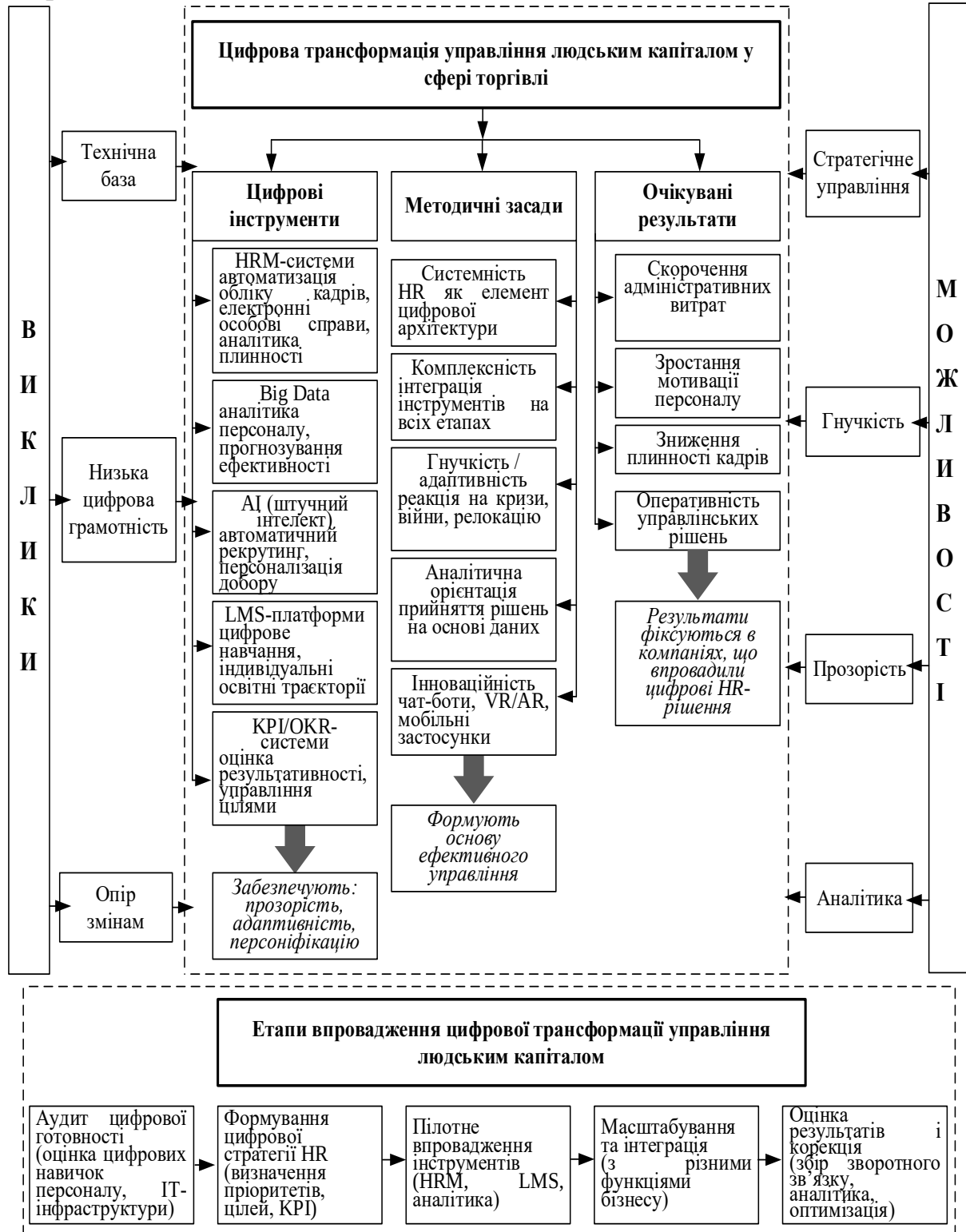


Рис. 1. Методичні засади цифрової трансформації управління людським капіталом у сфері торгівлі

Запровадження цифрових технологій формує новий тип HR-систем, які вирізняються прозорістю, високою адаптивністю, оперативністю та індивідуалізацією. Для їх успішної реалізації необхідне надійне методологічне підґрунтя, яке ґрунтується на визначених принципах. Насамперед слід виділити системний підхід, що розглядає HR як складову єдиної цифрової організаційної структури. Комплексний характер означає інтеграцію цифрових інструментів на всіх етапах управління людськими ресурсами. Гнучкість і здатність адаптуватися забезпечують здатність підприємств торгівлі своєчасно реагувати на зовнішні виклики, зокрема економічні кризи або переміщення персоналу. Орієнтація на аналітику сприяє прийняттю управлінських рішень на основі актуальних даних у режимі реального часу, а впровадження інновацій стимулює використання сучасних технологій, зокрема чат-ботів, елементів доповненої реальності та мобільних додатків.

Попри очевидні переваги цифрової трансформації HR-систем, необхідно враховувати певні виклики, зокрема забезпечення відповідною технічною інфраструктурою, недостатній рівень цифрової компетентності працівників, складності інтеграції інноваційних технологій у застарілі організаційні структури та опір змінам серед персоналу. Водночас, потенційні вигоди значно переважають: цифровізація створює умови для формування гнучкої, орієнтованої на аналітику та стратегічно ефективної системи управління людським капіталом [3].

Таким чином, цифрова трансформація управління персоналом потребує науково обґрунтованої методологічної основи, яка інтегрує принципи системності, комплексності, аналітичної орієнтації, гнучкості та інноваційності. Реалізація такого підходу дає змогу побудувати дієвий організаційно-економічний механізм управління людським капіталом у сфері торгівлі, що відповідає вимогам сучасного цифрового середовища.

[1] Чобіток В. І., Морозова О. О. Формування системи управління людським капіталом на підприємствах торгівлі в цифровому середовищі: теоретичні аспекти // *Вчені записки*. – 2024. – № 35(2). – С. 165–176.

[2] Морозова О. О. Формування стратегії розвитку підприємств на основі цифрової трансформації // *Концептуальна інтенсивність трансформаційних процесів соціально-економічного розвитку суб'єктів господарювання в умовах цифровізації* : колективна монографія / за ред. д.е.н., проф. Чобіток В. І. – Харків, 2024. – С. [вказати сторінки після уточнення].

[3] Морозова О. (2025). Науково-практичний підхід до організаційно-економічного механізму управління людським капіталом на підприємствах торгівлі // *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*. – 2025. – № 342(3(1)). – С. 228–234. – DOI: [https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-342-3\(1\)-33](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-342-3(1)-33)