

DOI: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2024-3\(39\)-173-181](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2024-3(39)-173-181)

УДК 005.96:004.8

JEL Classification: M12, O15, O33, M54

Саркісян Нораїр Арменович

аспірант, здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
ЗВО «Міжнародний науково-технічний університет
імені академіка Юрія Бугая» (Київ, Україна)

E-mail: Erik82@ukr.net. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-5387-7455>

ОСОБЛИВОСТІ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У статті досліджено особливості цифрової трансформації системи управління персоналом та її вплив на ефективність функціонування організацій у сучасних умовах. Розглянуто основні цифрові інструменти, такі як штучний інтелект, хмарні технології та аналітичні платформи, які сприяють автоматизації процесів підбору, адаптації, навчання, оцінки й розвитку персоналу. Окреслено основні переваги цифрових технологій для HR-сфери, включаючи підвищення продуктивності, оптимізацію ресурсів та покращення якості управлінських рішень. Водночас увага приділяється викликам, що виникають у процесі цифровізації, зокрема питанням кібербезпеки, адаптації співробітників до нових технологій і формуванню цифрової культури в організації. У статті визначено напрями для подальших досліджень у цій галузі з метою покращення адаптації та інтеграції цифрових рішень у HR-процеси.

Ключові слова: система; цифрова трансформація; управління персоналом; автоматизація; штучний інтелект; аналітика даних; хмарні технології; продуктивність; кібербезпека, цифрова культура; управлінські рішення.

Табл.: 1. Бібл.: 16.

Постановка проблеми. Цифрова трансформація системи управління персоналом (HR) є однією з ключових тенденцій сучасного розвитку організацій у світі, де швидкий прогрес технологій змінює підходи до організації роботи, підбору кадрів та управління ними. Традиційні методи, що забезпечували ефективне функціонування HR-систем у минулому, сьогодні все частіше втрачають свою актуальність на тлі глобальної диджиталізації. Цифрові інструменти й автоматизація процесів стали необхідними умовами для підвищення гнучкості, продуктивності та швидкості реагування на виклики сучасного ринку. У цьому контексті управління персоналом стає не лише інструментом підтримки поточних завдань підприємства, а і стратегічним елементом, здатним активно впливати на його конкурентоспроможність.

Системи цифрового управління персоналом дозволяють підприємствам автоматизувати такі процеси, як підбір, адаптація, навчання, оцінка та розвиток працівників, що, своєю чергою, сприяє зниженню витрат та оптимізації використання ресурсів. Впровадження штучного інтелекту, аналітичних платформ і хмарних технологій сприяє вдосконаленню роботи з даними, розширює можливості для ухвалення обґрунтованих рішень та надає доступ до нових стратегій розвитку персоналу. Водночас цифрова трансформація створює певні виклики, такі як потреба в захисті персональних даних, адаптація співробітників до нових технологій та забезпечення їхньої інтеграції в робочі процеси.

Ця стаття спрямована на виявлення особливостей і перспектив цифрової трансформації HR-системи, зокрема на аналіз ролі новітніх технологій в оптимізації управлінських процесів і визначення ключових факторів успішної цифрової інтеграції у сфері управління персоналом. У дослідженні також розглянуто аспекти адаптації організацій до нових цифрових умов і вплив цих змін на ефективність роботи персоналу та стратегії розвитку компаній.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливістю управління персоналом в умовах цифровізації є використання цифрових технологій і трансформацій. Хоча ці поняття можуть виглядати схожими, кожне має свої відмінності та структуру. Для кращого розуміння суті таких понять, як «цифрові технології в управлінні персоналом», «цифровізація» та «цифрова трансформація», важливо дослідити їхні визначення. На думку Ю. М. Акаткіна, цифрові трансформації — це «комплекс методів і інструментів, які спрямовані на підтримку впровадження та реалізації конкретних цифрових платформ». В. М. Голянч та Є. І. Кудрявцева зазначають, що «у сфері управління персоналом цифровізація спрямована на створення зручного цифрового середовища для працівників, яке допомагає зменшити витрати часу та зусиль для досягнення результату».

Цифровізація управління персоналом, у загальному сенсі, передбачає створення зручного цифрового середовища для працівників, яке переводить окремі види діяльності та бізнес-процеси в цифровий формат. Вона включає використання цифрових технологій для інтеграції та взаємодії суб'єктів управління персоналом. Цифрова трансформація, своєю чергою, є комплексом змін у структурі управління персоналом із застосуванням цифрових технологій.

Більшість дослідників відзначають серед бар'єрів для цифрової трансформації дефіцит кадрів, фінансових ресурсів та недостатнє розуміння ефектів цифрової трансформації. Передумови для цифрових трансформацій здебільшого формуються під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів організацій. До макрофакторів належать тенденції цифрової трансформації та HR-тренди, зростаюча конкуренція на ринку та швидкі зміни ринкових умов. Мікрофактори включають уповільнення росту виробництва, скорочення витрат на персонал, дефіцит цифрової грамотності, низьку продуктивність праці.

Виділення недосліджених частин загальної проблеми. Попри значний інтерес до цифрової трансформації систем управління персоналом та зростаючу кількість досліджень, залишається низка аспектів, що потребують глибшого наукового вивчення. Зокрема, недостатньо дослідженими залишаються питання впливу цифрових технологій на організаційну культуру, адаптацію персоналу до швидкоплинних змін у цифровому середовищі та методи зниження опору нововведенням. Крім цього, недостатньо вивчені довгострокові ефекти впровадження штучного інтелекту й автоматизації на стратегічне управління талантами та їхню взаємодію з іншими бізнес-процесами компаній.

Основною метою завданням цього дослідження є аналіз особливостей і визначення ключових аспектів цифрової трансформації системи управління персоналом, які впливають на ефективність функціонування організацій в умовах диджиталізації. Для досягнення цієї мети необхідно вирішити низку конкретних завдань, а саме: провести огляд існуючих теоретичних підходів до цифрової трансформації в HR-сфері, виділити актуальні технології та інструменти, що використовуються для автоматизації управлінських процесів, а також проаналізувати їхній вплив на продуктивність і залученість персоналу.

Виклад основного матеріалу. Швидкий розвиток цифрового управління персоналом стримується низкою факторів, серед яких: а) історико-культурні (багатонаціональність країни, розміри території та відмінності в рівні підготовленості персоналу, недостатній досвід і відсутність системного підходу до управління кадрами); б) економічні (недостатність фінансів для впровадження цифрових технологій; значна різниця в оплаті праці між керівниками та підлеглими); в) адміністративні (авторитарний стиль керівництва; відсутність довгострокових планів та стратегій розвитку).

Незважаючи на ці обмежувальні фактори, під впливом цифрових технологій та цифрових трансформацій у сфері управління персоналом змінюються правила гри на ринку праці та модифікуються традиційні трудові відносини між роботодавцями та працівниками. Виникає потреба у створенні нових норм і правил для регулювання взаємодії між роботодавцями та працівниками, питань зайнятості, оплати праці, мотивації, оцінки персоналу та соціального захисту.

Змінюються також характер і організація праці завдяки швидкому розвитку цифрових платформ та дистанційної зайнятості. Поширення набувають нові форми найму, оплати праці та кар'єрного просування, нові моделі розвитку та кар'єрного росту як у межах організацій, так і поза ними. Крім того, змінюються підходи до навчання, швидкість освіти та перепідготовки персоналу.

Для успішного впровадження цифрових трансформацій потрібно враховувати ініціативу керівництва, наявність компетенцій та сучасні рішення для цифровізації персоналу. Цілі цифрової трансформації у сфері управління персоналом значною мірою визначають зміст стратегії цифрової трансформації, портфель цифрових ініціатив, необхідні інвестиції та очікувані ефекти (табл. 1).

Цифрова трансформація управління персоналом часто включає розробку цифрової платформи, яку обслуговує сервісний інтегратор, забезпечуючи взаємодію з цифровими технологіями. Цифрові технології, або Digital-технології, оптимізують управління персоналом у таких аспектах, як планування, набір, розвиток, оцінка та мотивація. Digital-технології в управлінні персоналом базуються на понятті «персонал-цифровізація» як засобі взаємодії працівників з цифровими технологіями.

Таблиця 1

Цілі цифрової трансформації системи управління персоналом

Мета	Опис	Операційні завдання	Очікувані результати
1	2	3	4
Оптимізація процесів управління персоналом	Перехід до автоматизованих процесів управління персоналом, зниження рутинних операцій та підвищення продуктивності	Автоматизація рекрутингу, підвищення ефективності кадрового обліку та звітності, управління відпустками	Зменшення витрат часу на адміністративні процеси, підвищення продуктивності
Покращення якості прийняття рішень	Використання аналітики та даних для обґрунтованих рішень щодо управління персоналом, оптимізації стратегії розвитку	Впровадження HR-аналітики, моніторинг продуктивності, використання даних для прогнозування потреб у персоналі	Підвищення якості управлінських рішень, прогнозування кадрових потреб, зниження рівня плинності кадрів
Підвищення ефективності навчання та розвитку	Використання цифрових платформ для ефективного навчання персоналу, можливість швидкого адаптування навчальних програм	Впровадження LMS (Learning Management System), модулі для оцінки та розвитку навичок	Збільшення швидкості адаптації нових співробітників, підвищення кваліфікації персоналу
Покращення мотивації та залученості персоналу	Розвиток цифрових платформ для оцінки результатів роботи та зворотного зв'язку	Впровадження інструментів для оцінки ефективності, регулярний збір зворотного зв'язку	Підвищення мотивації працівників, зниження плинності, підвищення задоволеності персоналу
Посилення кадрової гнучкості та адаптивності	Забезпечення можливості швидко реагувати на зміни ринку праці, адаптувати персонал до нових вимог та умов	Модернізація процедур відбору, впровадження гнучких графіків роботи, можливість швидкого переміщення кадрів між відділами	Підвищення гнучкості кадрової політики, швидка адаптація до змін, зменшення залежності від зовнішніх чинників
Забезпечення кібербезпеки та конфіденційності даних	Захист персональних даних та дотримання стандартів безпеки	Впровадження систем безпеки, навчання персоналу щодо конфіденційності даних	Зниження ризику витоку даних, відповідність вимогам безпеки та законодавства
Розвиток цифрової культури в організації	Створення сприятливого середовища для використання цифрових технологій, підвищення цифрової грамотності працівників	Проведення тренінгів з цифрової грамотності, розвиток навичок користування цифровими інструментами	Формування цифрової культури, підвищення ефективності комунікацій і координації всередині організації

Закінчення табл. 1

1	2	3	4
Інтеграція платформи для самостійного управління	Надання працівникам можливості самостійно управляти своїми даними, заявками на відпустку, результатами роботи тощо	Розробка HR-порталу для самостійного управління, доступ до персональних документів і звітів	Підвищення задоволеності персоналу, зниження адміністративного навантаження
Оцінка ефективності та продуктивності персоналу	Використання інструментів для моніторингу та оцінки результатів роботи кожного працівника	Впровадження KPI-систем, модулів оцінки ефективності роботи	Покращення продуктивності працівників, підвищення результативності всієї організації
Забезпечення швидкого найму та адаптації нових співробітників	Оптимізація процесу найму через цифрові платформи, прискорення процесу адаптації нових працівників	Автоматизація рекрутингу, проведення онлайн-онбордингу, створення адаптаційних програм	Скорочення часу на найм, швидша адаптація нових співробітників, підвищення ефективності онбордингу

Джерело: складено автором.

В основі «цифровізації персоналу» закладено компетентнісний підхід, який передбачає наявність у працівників відповідного рівня знань і компетенцій для реалізації завдань цифрової трансформації процесів управління персоналом. Загалом поняття «цифрові компетенції» можна трактувати як здатність персоналу використовувати свій досвід, знання, навички та особисті якості для ефективного застосування цифрових технологій. Структура цифрових компетенцій включає такі елементи: пошук та критичне сприйняття інформації, використання хмарних технологій, синхронізація цифрових пристроїв, робота із соціальними мережами, інформаційно-комунікаційними технологіями тощо.

Компетентнісний підхід передбачає аналітичну оцінку, що дозволяє виявити, наскільки потенціал персоналу відповідає цілям розвитку організації в умовах цифрової трансформації, з урахуванням пріоритетності окремих напрямів, оцінених за економічними показниками. Оцінка ефективності цифрового управління персоналом має охоплювати результативність роботи працівників, ефективність діяльності HR-служби в цілому та її окремих підрозділів, а також доцільність реалізації конкретних HR-проектів. Така оцінка дозволяє виявити слабкі місця в управлінні персоналом та оперативно застосувати необхідні управлінські заходи.

Таким чином, цифрове управління персоналом є комплексним поняттям у системі управління, що охоплює ієрархію цифровізації функцій управління та спрямоване на створення зручного цифрового середовища для працівників. Іншими словами, цифровізація передбачає інтеграцію різних аспектів управління персоналом із можливостями цифрових технологій, щоб підвищити ефективність управління персоналом на всіх етапах.

Впровадження цифрового управління персоналом вимагає ресурсів, серед яких ключовими є:

- бюджет і модель фінансування HR-технологій та IT-інструментів;
- розвиток цифрових платформ;
- формування портфеля цифрових рішень;
- наявність необхідної цифрової інфраструктури;
- посилення збору та аналітики даних;
- залучення працівників до цифрової трансформації та розвитку цифрової культури;
- автоматизована система прийняття управлінських рішень щодо персоналу;
- адаптація персоналу до нових форматів роботи й моделей розвитку компетенцій.

Сьогодні класифікація цифрових трансформацій у системі управління персоналом не набула єдиної структури. У сучасній науковій літературі цифрові технології класифікуються за різними ознаками. У дослідженні автором була проведена класифікація цифрових трансформацій за основними процесами управління персоналом, такими як набір кадрів, робота з персоналом, оцінка та атестація, розвиток і звільнення працівників.

Висновки і пропозиції. Отже, цифрова трансформація системи управління персоналом є не лише актуальною, а й стратегічно важливою для організацій у сучасному середовищі, яке характеризується швидкими змінами та високою конкурентністю. Застосування цифрових інструментів і платформ дозволяє підприємствам оптимізувати процеси підбору, адаптації, навчання, оцінки та розвитку персоналу, що суттєво знижує витрати та підвищує продуктивність роботи. Цифрові технології, такі як штучний інтелект, аналітичні платформи та хмарні рішення, стають критичними для ефективного управління персоналом, адже вони забезпечують доступ до обґрунтованих даних для прийняття рішень і створюють нові можливості для розвитку талантів.

Разом з тим, процес цифрової трансформації супроводжується численними викликами, серед яких важливими є забезпечення кібербезпеки, адаптація працівників до нових технологій та інтеграція цифрових інновацій у традиційні робочі процеси. Для успішного впровадження цифрових змін необхідно враховувати не лише технічні аспекти, а й культуру організації, мотивацію та готовність персоналу до змін. Це дозволяє формувати середовище, у якому цифровізація стає невід'ємною частиною організаційної культури, що сприяє покращенню залученості співробітників і підвищенню їхньої продуктивності.

У підсумку, можна зазначити, що цифрова трансформація системи управління персоналом відкриває нові перспективи для оптимізації HR-процесів, проте вимагає ретельного підходу, комплексної стратегії та готовності організації до адаптації. Подальші дослідження у цій галузі можуть

бути спрямовані на глибше розуміння довгострокових впливів цифрових інновацій на роботу HR-департаментів, а також на розробку ефективних методів подолання бар'єрів, пов'язаних з інтеграцією цифрових технологій.

Список використаних джерел

1. Баранник В. І. Цифрова трансформація HRM: Виклики та перспективи / В. І. Баранник, М. І. Мартиненко // Економічні горизонти. – 2022. – № 3(45). – С. 25–38.
2. Акаткін Ю. М. Технології штучного інтелекту у сфері управління персоналом: тенденції впровадження / Ю. М. Акаткін // Менеджмент і економіка. – 2021. – № 6(23). – С. 15–24.
3. Голянч В. М. Вплив цифрової культури на ефективність управління персоналом / В. М. Голянч, Є. І. Кудрявцева // Сучасний менеджмент. – 2020. – № 4. – С. 30–39.
4. Дубина М. В. Особливості цифрової трансформації: від автоматизації до цифрових платформ у HR / М. В. Дубина, О. М. Лобко // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2024. – № 2(38). – С. 7–25.
5. Вишневська О. П. Аналітика даних як інструмент підвищення продуктивності HR-системи / О. П. Вишневська // Журнал сучасної економіки. – 2021. – № 9. – С. 56–68.
6. Симоненко Т. В. Цифровізація управлінських процесів: досвід ЄС і перспективи для України / Т. В. Симоненко // Економіка та держава. – 2023. – № 2. – С. 43–50.
7. Івашко М. М. Використання хмарних технологій у системі управління персоналом / М. М. Івашко // Вісник сучасного управління. – 2022. – № 5. – С. 89–97.
8. Козаченко О. В. Виклики цифровізації для підвищення ефективності роботи з персоналом / О. В. Козаченко // Менеджмент і діджиталізація. – 2021. – № 8. – С. 13–24.
9. Савчук В. Л. Стратегічне управління персоналом в умовах цифрової трансформації / В. Л. Савчук // Бізнес і технології. – 2020. – № 12. – С. 77–85.
10. Кравець І. О. Вплив штучного інтелекту на процеси рекрутингу / І. О. Кравець // Науковий вісник Полтавського університету. – 2022. – № 4. – С. 41–49.
11. Бойко А. П. Кібербезпека та управління персональними даними в цифровому HR / А. П. Бойко, В. С. Олійник // Журнал інформаційних технологій. – 2021. – № 6. – С. 98–107.
12. Медведєва Л. П. Цифрові платформи як інструмент розвитку кадрового потенціалу / Л. П. Медведєва // Журнал управління персоналом. – 2023. – № 1. – С. 35–44.
13. Горбунова М. С. Впровадження цифрової культури як умова успішної трансформації HR-системи / М. С. Горбунова // HR-технології. – 2022. – № 11. – С. 60–72.
14. Чорна С. І. Адаптація персоналу до цифрових змін: практика впровадження / С. І. Чорна // Управлінські інновації. – 2021. – № 9. – С. 29–36.
15. Шевченко О. В. Дослідження ефективності цифрових рішень у системі управління персоналом / О. В. Шевченко // Економічний аналіз. – 2023. – № 8. – С. 112–120.
16. Innovative transformation of a financial institution in the context of digitalisation and its impact on social conflict management / R. Yankovoi, R. Stadniichuk, H. Zhosan, O. Garafonova, I. Biriukov // Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice This link is disabled. – 2024. – № 2(55). – Pp. 75–88. DOI: 10.55643/fcaptp.2.55.2024.4386.

References

1. Barannik, V.I., & Martynenko, M.I. (2022). Tsyfrova transformatsiia HRM: Vyklyky ta perspektyvy [Digital transformation of HRM: Challenges and prospects]. *Ekonomichni Horyzonty – Economic horizons*, 3(45), 25–38.
2. Akatkin, Yu.M. (2021). Artificial intelligence technologies in personnel management: Trends in implementation [Tekhnolohii shtuchnoho intelektu u sferi upravlinnia personalom: tendentsii vprovadzhennia]. *Menegment i Ekonomika – Management and Economics*, 6(23), 15–24.

3. Holianch, V.M., & Kudriavtseva, Ye.I. (2020). Vplyv tsyfrovoi kultury na efektyvnist upravlinnia personalom [The impact of digital culture on HR management efficiency]. *Suchasnyi Menedzhment – Modern Management*, 4, 30–39.
4. Dubyna, M. V., & Lobko, O. M. (2024). Osoblyvosti tsyfrovoy transformatsii: vid avtomatyzatsii do tsyfrovoykh platform u HR [Features of digital transformation: From automation to digital platforms in HR]. *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia – Problems and prospects of economy and management*, 2(38), 7–25.
5. Vyshnevskaya, O.P. (2021). Analitika danykh yak instrument pidvyshchennia produktyvnosti HR-systemy [Data analytics as a tool to improve HR system productivity]. *Zhurnal Suchasnoi Ekonomiky – Journal of Modern Economy*, 9, 56–68.
6. Symonenko, T.V. (2023). Tsyfrovizatsiia upravlinskykh protsesiv: dosvid YeS i perspektyvy dlia Ukrainy [Digitalization of management processes: EU experience and prospects for Ukraine]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and State*, 2, 43–50.
7. Ivashko, M.M. (2022). Vykorystannia khmarnykh tekhnolohii u systemi upravlinnia personalom [The use of cloud technologies in HR management]. *Visnyk Suchasnoho Upravlinnia – Bulletin of modern management*, 5, 89–97.
8. Kozachenko, O.V. (2021). Vyklyky tsyfrovizatsii dlia pidvyshchennia efektyvnosti roboty z personalom [Digitalization challenges to improve HR efficiency]. *Menegment i Digitalizatsiia – Management and digitalization*, 8, 13–24.
9. Savchuk, V.L. (2020). Stratehichne upravlinnia personalom v umovakh tsyfrovoy transformatsii [Strategic HR management in conditions of digital transformation]. *Biznes i Tekhnolohii – Business and Technologies*, 12, 77–85.
10. Kravets, I.O. (2022). Vplyv shtuchnoho intelektu na protsesy rekrutynhu [The impact of artificial intelligence on recruitment processes]. *Naukovyi Visnyk Poltavskoho Universytetu – Scientific Bulletin of Poltava University*, 4, 41–49.
11. Boiko, A.P., Oliinyk, V.S. (2021). Kiberbezpeka ta upravlinnia personalnymy danymy v tsyfrovomu HR [Cybersecurity and personal data management in digital HR]. *Zhurnal informatsiinykh tekhnolohii – Journal of Information Technologies*, 6, 98–107.
12. Medvedeva, L.P. (2023). Tsyfrovoy platformy yak instrument rozvytku kadrovoho potentsialu [Digital platforms as a tool for human resource development]. *Zhurnal Upravlinnia Personalom – Journal of Human Resources Management*, 1, 35–44.
13. Horbunova, M.S. (2022). Vprovadzhennia tsyfrovoy kultury yak umova uspishnoi transformatsii HR-systemy [Implementing a digital culture as a condition for successful HR transformation]. *HR-Tekhnolohii – HR technologies*, 11, 60–72.
14. Chorna, S.I. (2021). Adaptatsiia personalu do tsyfrovoykh zmin: praktyka vprovadzhennia [Adapting employees to digital changes: Implementation practice]. *Upravlinski Innovatsii – Management innovations*, 9, 29–36.
15. Shevchenko, O. V. (2023). Doslidzhennia efektyvnosti tsyfrovoykh rishen u systemi upravlinnia personalom [Exploring the effectiveness of digital solutions in HR management]. *Ekonomichnyi analiz – Economic analysis*, 8, 112–120.
16. Yankovoi, R., Stadniichuk, R., Zhosan, H., Garafonova, O., & Biriukov, I. (2024). Innovative transformation of a financial institution in the context of digitalisation and its impact on social conflict management. *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice*, 2(55), 75–88. <https://doi.org/10.55643/fcaptive.2.55.2024.4386>.

Отримано 19.08.2024

UDC 005.96:004.8

Norair Sarkisian

PhD Student

Applicant for the Third (Educational and Scientific) Level of Higher Education
Higher Education Institution "International Scientific and Technical University
named after Academician Yuriy Bugay" (Kyiv, Ukraine)

E-mail: Erik82@ukr.net. **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0003-5387-7455>

FEATURES OF DIGITAL TRANSFORMATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEMS

This article provides an in-depth analysis of the critical aspects and implications of digital transformation in human resources management (HRM) systems, underscoring its strategic importance in enhancing organizational effectiveness amidst today's rapidly evolving business landscape. It delves into the core digital technologies reshaping HR processes, such as artificial intelligence (AI), cloud computing, big data analytics, and human capital management software. These technologies enable the automation of recruitment, onboarding, performance evaluation, training, and employee development processes, thereby reducing administrative burdens, enhancing workforce productivity, and improving the quality of strategic HR decision-making.

The study also emphasizes the transformative potential of digitalization in HR by allowing organizations to gain data-driven insights into employee performance, engagement, and development needs. This transformation empowers HR departments to tailor personalized development programs, optimize resource allocation, and proactively address workforce challenges. However, the integration of digital technologies is not without its complexities; challenges such as data privacy, cybersecurity risks, employee resistance to technological change, and the need to cultivate a supportive digital culture within the organization are critical factors influencing successful digital adoption.

Furthermore, the article highlights the importance of a strategic approach to digital transformation, which includes building digital skills among HR professionals and ensuring that all employees can effectively interact with new technologies. To address these challenges, future research avenues are identified, focusing on the long-term impact of digital tools on HR functions, effective strategies for minimizing resistance to change, and frameworks for fostering a resilient digital culture. By identifying these areas for further exploration, the study contributes to a deeper understanding of how organizations can effectively harness digital innovations in HR to drive sustainable growth, employee satisfaction, and organizational agility in the face of ongoing technological advancements.

Keywords: system; digital transformation; human resources management; automation; artificial intelligence; data analytics; cloud technologies; productivity; cybersecurity; digital culture; managerial decision-making.

Table: 1. References: 16.