

Олена Миколаївна Крайнік,*канд. екон. наук, доцент,*

ORCID 0000-0002-9787-0744

e-mail: elenakrainik2@gmail.com

Національний університет «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя

ІНТЕГРАЦІЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ В ПРАКТИКУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ

Вступ. Сучасний розвиток управління персоналом невід’ємно пов’язаний із впровадженням новітніх технологій, які трансформують традиційні підходи в інноваційні інструменти та методи HR-менеджменту. Упродовж останніх років цифровізація кадрових процесів набула широкого поширення серед компаній різних масштабів і сфер діяльності. Така тенденція зумовлена потребою підвищення продуктивності праці, зміцнення залученості працівників, а також необхідністю прийняття управлінських рішень на основі даних. Важливість інтеграції сучасних технологій у сферу управління персоналом пояснюється тим, що вони сприяють оптимізації роботи компаній. Автоматизація рутинних і повторюваних процесів – зокрема підбору кадрів, адаптації нових співробітників та оцінювання їхньої продуктивності – дозволяє вивільнити значні ресурси та робочий час. Це, своєю чергою, створює умови для зосередження HR-фахівців і керівників на стратегічно важливих завданнях, пов’язаних із розвитком, залученням і утриманням персоналу, що прямо впливає на підвищення ефективності організаційної діяльності та поліпшення бізнес-результатів [1].

Ефективність діяльності будь-якої компанії безпосередньо залежить від рівня організації управління персоналом. Глобальні події першого десятиліття XXI століття суттєво трансформували напрями розвитку суб’єктів господарювання, що призвело до зміни ролі менеджерів у сфері кадрового управління. Сучасний персонал, завдяки своїм професійним знанням, навичкам, креативності, відповідальному ставленню до виконання обов’язків та здатності до інновацій, перетворився на стратегічний ресурс компанії. Відтак ефективно керування цим ресурсом вимагає не лише формальних процедур, а й упровадження дієвої системи управління персоналом та сучасних методів менеджменту.

Попри наявність широкого спектра інструментів управління персоналом, чимало компаній стикаються з тим, що традиційні підходи не забезпечують очікуваного результату. Служба персоналу сьогодні вже не може обмежуватися лише веденням кадрового обліку, контролем дотримання трудового законодавства чи підтримкою документообігу. Її голов-

ним завданням стає формування працездатної та ефективно функціонуючої команди, здатної досягати високих результатів у динамічному конкурентному середовищі [2].

З огляду на це, актуальним завданням постає дослідження та впровадження інноваційних методів управління персоналом, які передбачають інтеграцію сучасних управлінських технологій у практику компаній. Традиційні інструменти кадрового менеджменту значною мірою вичерпали свій потенціал, тому підвищення ефективності використання трудових ресурсів дедалі більше залежить від розвитку цифрових платформ, автоматизованих систем планування та технологій тайм-менеджменту [3].

Незважаючи на активний розвиток наукових досліджень у цій сфері, сучасні технології управління персоналом все ще обмежено застосовуються на практиці. Це зумовлює нагальну потребу у вивченні впливу цифрових управлінських інструментів на ефективність використання робочого часу та формуванні нових моделей інтеграції таких технологій у кадровий менеджмент.

Таким чином, успіх інноваційної діяльності сучасної компанії значною мірою визначається рівнем результативності управління персоналом, який виступає не лише найважливішою функціональною підсистемою компанії, а й ключовим чинником інноваційного розвитку. Постановка цієї проблеми створює підґрунтя для наукового пошуку шляхів інтеграції сучасних управлінських технологій у кадрові процеси з метою оптимізації робочого часу та підвищення загальної ефективності компанії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблематика теоретичних та практичних аспектів використання технологій у сфері управління персоналом отримала широке висвітлення у працях як українських, так і зарубіжних науковців. Значний внесок у розвиток вітчизняної наукової школи зробили Л. Балабанова, В. Брич, Д. Ведерніков, М. Виноградський, Н. Гавкалава, В. Данюк, О. Дяків, О. Кравчук, Д. Мельничук, В. Островерхов, В. Петюх, О. Сардак, Г. Бей, Г. Серета, О. Грішнова та інші. Серед зарубіжних дослідників варто відзначити М. Армстронга, Р. Дафта, Г. Деслера, Дж. Грейсона, А. Єгорт



шина, А. Кібанова, А. Колота, Дж. Лафту, А. Пула, С. Шекшню та інших учених, чії праці сформували основу сучасної управлінської думки.

У наукових дослідженнях розглядається широкий спектр питань: від автоматизації рутинних HR-завдань і впровадження інформаційних систем до формування стратегічних підходів у кадровому менеджменті, оптимізації процесів добору, адаптації та розвитку персоналу. Особливу увагу приділено розвитку інноваційних персонал-технологій, які стають інструментом підвищення продуктивності праці та ефективності використання робочого часу.

Мета статті. Мета дослідження полягає у визначенні впливу інтеграції сучасних управлінських технологій у практику управління персоналом на ефективність використання робочого часу та підвищення результативності діяльності компанії. Дослідження спрямоване на обґрунтування можливостей цифрових інструментів і інноваційних HR-технологій для оптимізації кадрових процесів, зменшення втрат робочого часу та формування ефективно функціонуючих команд.

Наукова новизна дослідження полягає у поглибленому обґрунтуванні ролі сучасних управлінських технологій у підвищенні ефективності використання робочого часу персоналу. Уперше запропоновано системний підхід до інтеграції цифрових HR-платформ, інструментів тайм-менеджменту та інноваційних методів менеджменту в єдину модель управління персоналом. Такий підхід дозволяє не лише оптимізувати кадрові процеси, а й розглядати робочий час як стратегічний ресурс розвитку компанії.

Виклад основних результатів дослідження. Глобальні виклики сучасності вимагають впровадження інноваційних технологій та підходів в управлінні людськими ресурсами для їх ефективного вирішення. Зазначена проблематика особливо актуальна для України, де на багатьох підприємствах традиційно фокусуються на оптимізації матеріальних ресурсів, ігноруючи потенціал управління персоналом. Це призводить до використання застарілих методик і технологій, що перешкоджає підвищенню загальної ефективності.

У контексті наукового аналізу, інноваційні технології управління персоналом можна класифікувати за двома основними підходами:

- радикальні інновації, що передбачають застосування принципово нових методів впливу на персонал для значного підвищення продуктивності;
- інкрементні інновації, що включають інтеграцію нових елементів у вже існуючі традиційні технології управління, наприклад, впровадження нових інструментів в усталені процеси [4].

У сучасному бізнес-середовищі роль управління людськими ресурсами суттєво трансформу-

ється, і ключовим інструментом цих змін виступають сучасні HR-технології. Їх використання дає можливість автоматизувати рутинні процеси, знизити рівень помилок, забезпечити глибокий аналітичний супровід на основі даних та сприяти швидкій адаптації керівництва до динамічних вимог ринку. Водночас впровадження нових технологій потребує значних фінансових ресурсів і стикається з низкою організаційних викликів.

Інтеграція HR-технологій в управлінську практику сприяє підвищенню ефективності роботи персоналу, покращує процес прийняття рішень і дозволяє організаціям своєчасно реагувати на внутрішні зміни та зовнішні виклики. Разом із тим основними проблемами є складність сумісності інноваційних систем із чинними фінансовими та ресурсними платформами, а також опір з боку працівників і керівників. Співробітники можуть розглядати автоматизацію як загрозу зменшення кількості робочих місць, а керівництво – як інструмент, що не завжди враховує специфіку конкретної компанії. Додатковим бар'єром виступає недостатня підготовка персоналу до використання цифрових інструментів, що особливо актуально у сфері роботи з даними.

Вітчизняні компанії значно поступаються закордонним за рівнем цифровізації HR-процесів. Найчастіше технології впроваджуються лише на рівні окремих завдань управління персоналом, без створення цілісної інтегрованої системи. Водночас розвиток HR-технологій у межах цифрової трансформації відкриває нові можливості для підвищення продуктивності співробітників, оптимізації використання робочого часу та зміцнення конкурентоспроможності компанії. Саме тому дослідження інтеграції сучасних управлінських технологій та їх впливу на ефективність використання людських ресурсів має надзвичайно важливе наукове і практичне значення [5].

Сучасні управлінські технології є сукупністю методів, інструментів і підходів, спрямованих на забезпечення ефективного функціонування організацій та досягнення їх стратегічних цілей в умовах динамічного середовища. Вони охоплюють як класичні форми організації управління, так і новітні цифрові рішення, що формуються під впливом глобалізації, інформатизації та інноваційного розвитку [6].

Еволюція управлінських технологій відображає перехід від жорстких адміністративних моделей до гнучких та інноваційних підходів, а сьогодні – до цифрових систем управління, яка представлена в табл. 1.

Якщо раніше головний акцент робився на контролі та організації процесів, то сучасні технології забезпечують швидку адаптацію до змін, ефективно використовують робочий час та продуктивність персоналу завдяки автоматизації та аналітиці даних.

Таблиця 1. Еволюція сучасних управлінських технологій

Період	Основні характеристики управлінських технологій	Приклади технологій та підходів
Початкові етапи (до середини XX ст.)	Адміністративно-командні та функціональні моделі управління; жорстка ієрархія та контроль	Класичне адміністрування, бюрократичні моделі
Друга половина XX ст.	Людиноцентричні підходи; акцент на мотивації, командній роботі та розвитку лідерства	Теорії мотивації, лідерство, командний менеджмент
Кінець XX – початок XXI ст.	Інноваційні та гнучкі концепції, орієнтовані на адаптивність та швидкість прийняття рішень	Agile, Lean, Scrum, Kanban
Сучасний етап (XXI ст.)	Цифровізація управління; використання даних, автоматизації та штучного інтелекту; акцент на тайм-менеджмент	ERP, CRM, HRM-системи, аналітика даних, хмарні сервіси, блокчейн, AI-технології, системи тайм-менеджменту

Джерело: сформовано автором

Таким чином, сучасні управлінські технології є результатом еволюції від класичних адміністративних моделей до інноваційних і цифрових інструментів, які орієнтовані на гнучкість, ефективність та інтелектуалізацію управлінської діяльності. Їхня сутність полягає у забезпеченні балансу між стратегічними цілями компанії та можливостями персоналу, використанні часу як ключового ресурсу й інтеграції новітніх інновацій у систему управління.

Тайм-менеджмент у сучасних організаціях виступає не лише інструментом раціонального використання робочого часу, а й стратегічним елементом управління персоналом. Його значення проявляється у забезпеченні балансу між ефективністю виконання завдань і підтриманням оптимального рівня навантаження працівників.

По-перше, застосування методів тайм-менеджменту сприяє формуванню дисципліни, підвищенню відповідальності та організованості персоналу. Чітке планування робочого дня і тижня знижує ризик стресу та вигорання, що позитивно впливає на психологічний клімат у колективі.

По-друге, тайм-менеджмент тісно пов'язаний із системою мотивації. Ефективне використання часу дозволяє працівникам досягати поставлених цілей швидше та з меншими витратами зусиль, що підвищує рівень задоволеності працею та продуктивність.

По-третє, у контексті цифровізації тайм-менеджмент інтегрується з сучасними HRM-системами, програмами для планування та контролю завдань, що забезпечує прозорість процесів та оперативність управлінських рішень.

Таким чином, тайм-менеджмент у системі управління персоналом стає не лише технікою оптимізації робочого часу, а й важливим фактором підвищення конкурентоспроможності організації. Він забезпечує узгодженість індивідуальних і колектив-

них цілей, формує культуру продуктивності та виступає основою для розвитку інноваційних управлінських практик [7].

Досвід різних країн свідчить, що процес інтеграції сучасних управлінських технологій має як спільні риси, так і відмінності, зумовлені економічними, культурними та організаційними факторами. Зарубіжні компанії є більш просунутими у впровадженні цифрових HRM-систем, аналітики даних та штучного інтелекту, тоді як вітчизняні компанії роблять перші кроки у цьому напрямі, поступово адаптуючи кращі світові практики. Порівняння зарубіжного та вітчизняного досвіду інтеграції управлінських технологій представлено в табл. 2.

Таблиця 2. Порівняння зарубіжного та вітчизняного досвіду інтеграції управлінських технологій

Критерій	Зарубіжний досвід	Вітчизняний досвід
Рівень цифровізації	Високий: активне використання HRM-, CRM-, ERP-систем, аналітики даних, AI	Середній: впровадження базових HRM-систем та електронного документообігу
Культура управління	Орієнтація на гнучкість, командну роботу, прозорість	Поступовий перехід від адміністративно-командних моделей до гнучких підходів
Інноваційні методи	Agile, Scrum, Lean, Kanban – як стандарт корпоративної практики	Локальне застосування Agile та інструментів тайм-менеджменту
Фінансові ресурси	Значні інвестиції у технології та навчання персоналу	Обмежені ресурси, що стримують масштабне впровадження
Сприйняття персоналом	Високий рівень адаптивності до нових технологій	Опір змінам, потреба у додатковому навчанні
Зовнішні фактори	Стабільні економічні умови розвитку	Вплив воєнних і кризових викликів, що стимулюють дистанційні формати та автоматизацію

Джерело: сформовано автором

Отже, зарубіжний досвід є орієнтиром для розвитку вітчизняних практик управління. Його адаптація дозволяє українським організаціям поступово підвищувати ефективність управління персоналом, зменшувати втрати робочого часу та забезпечувати конкурентоспроможність у мінливих умовах глобального середовища.

Використання сучасних управлінських технологій у практиці компаній є важливим етапом цифрової трансформації, що відкриває нові можливості для підвищення ефективності управління персоналом. Інтеграція інструментів автоматизації процесів, аналітичних платформ та програм навчання і розвитку забезпечує оптимізацію щоденних операцій, удосконалює підбір кадрів, підвищує рівень мотивації та сприяє професійному зростанню працівників [8].

Разом із тим упровадження управлінських технологій потребує ретельного планування та підготовки. Необхідними кроками є оцінка поточних потреб компанії, вибір найбільш релевантних інструментів, навчання персоналу, інтеграція нових рішень у чинні бізнес-процеси, а також регулярний моніторинг ефективності та технічна підтримка. Лише за умови системного підходу технології залишатимуться актуальними й відповідатимуть динаміці цифрових змін.

Сучасний ринок інформаційних технологій розвивається надзвичайно швидкими темпами завдяки зростанню продуктивності обладнання та удосконаленню комунікаційних систем, що сприяє широкій доступності управлінських програмних рішень. Це зумовлює докорінні зміни у сфері пошуку й залучення персоналу. Автоматизовані системи створюють можливості для централізованого управління цифровими порталами, де нові співробітники можуть заповнити необхідні форми, ознайомитися з політикою компанії та отримати доступ до системи соціальних пілг. Такий підхід полегшує процес адаптації та дозволяє працівникам ефективно включатися в робочий процес з перших днів.

Крім того, HR-платформи активно підтримують онлайн-рекрутинг віддалених і гібридних співробітників. Завдяки використанню відеоконференцій, спільних робочих просторів і цифрових інструментів для командної взаємодії, нові працівники можуть проходити інструктаж, знайомитися з колективом і виконувати адміністративні процедури незалежно від свого місцезнаходження. Це сприяє не лише економії робочого часу, а й формуванню гнучкої організаційної структури, здатної ефективно функціонувати в умовах цифрової економіки [9].

Досвід компаній свідчить, що застосування сучасних управлінських технологій та цифрових інструментів суттєво змінює підхід до організації праці та використання робочого часу. Для більшої наочності наведена порівняльна характеристика в табл. 3.

Аналіз даних таблиці свідчить, що інтеграція сучасних управлінських технологій і цифрових інструментів у практику управління персоналом безпосередньо впливає на ефективність використання робочого часу. Вона не лише підвищує продуктивність і якість комунікації, а й формує культуру раціонального використання ресурсів, що є стратегічною перевагою для організацій у глобальному середовищі.

Інтеграція сучасних HR-технологій в управління персоналом сприяє ефективнішому використанню робочого часу, адже автоматизація рутинних операцій дозволяє спеціалістам зосереджуватись на стратегічних та креативних завданнях. До таких автоматизованих процесів належать оформлення відпусток, облік лікарняних, розрахунок заробітної плати та підготовка звітності. Використання цифро-

вих рішень мінімізує ризики помилок і значно прискорює робочі процеси.

Таблиця 3. Порівняльна ефективність управління персоналом із використанням та без використання сучасних технологій

Критерій	З використанням сучасних технологій	Без використання сучасних технологій
Рациональність використання	Втрати робочого часу скорочуються на 20–25% завдяки автоматизації процесів	Часті простой, дублювання завдань, перевантаження персоналу
Продуктивність праці	Зростання на 15–30% завдяки чіткій координації та контролю завдань	Низька ефективність виконання завдань через відсутність системного планування
Комунікація	Використання корпоративних платформ (Slack, Teams, Trello) забезпечує швидку взаємодію	Повільна комунікація, залежність від традиційних методів (ел. пошта, паперовий документообіг)
Мотивація та залученість персоналу	Підвищення за рахунок прозорості процесів і чіткої системи оцінювання	Зниження мотивації через відсутність гнучких інструментів контролю та розвитку
Якість управлінських рішень	Використання аналітики даних, HRM- та CRM-систем підвищує точність прогнозів	Рішення ґрунтуються на інтуїції та неповних даних
Адаптивність до змін	Висока завдяки Agile, Lean, Scrum, Kanban	Низька через жорсткі та застарілі управлінські підходи

Джерело: сформовано автором

Завдяки впровадженню HR-інструментів компанії отримують можливість оптимізувати підбір кадрів та розширити пошук не лише на національному, а й на міжнародному рівні. Технології допомагають скоротити час, необхідний для обробки резюме, організації співбесід та адаптації нових працівників, використовуючи онлайн-курси, тренінги та інтерактивні платформи. Це підвищує гнучкість та якість управлінських рішень у сфері роботи з персоналом [10].

Ефективна інтеграція сучасних управлінських технологій передбачає створення комплексної моделі, яка поєднує три ключові елементи: HR-менеджмент, тайм-менеджмент та цифрові інструменти. У цій моделі HR-служба виконує стратегічну функцію формування кадрового потенціалу, технології тайм-менеджменту забезпечують раціональний розподіл часу, а цифрові платформи (HRM-, CRM-, ERP-системи, аналітичні сервіси) виступають технічною основою для автоматизації процесів і підвищення прозорості комунікацій. Такий підхід дозволяє створити єдину екосистему управління персоналом, у якій рішення приймаються на основі даних, а час використовується максимально ефективно. Пропозиції щодо поєднання HR-менеджменту, тайм-менеджменту та цифрових технологій представлені на рисунку.



Рисунок. Пропозиції щодо поєднання HR-менеджменту, тайм-менеджменту та цифрових технологій

Джерело: сформовано автором

Запропонована схема відображає ключові напрями інтеграції сучасних управлінських інструментів у систему управління персоналом. Автоматизація рутинних HR-процесів, застосування цифрових інструментів тайм-менеджменту та використання аналітики даних формують підґрунтя для оптимізації робочого часу. Впровадження гнучких методологій управління проєктами (Agile, Scrum, Kanban) забезпечує адаптивність і підвищує командну ефективність. Завершальним елементом є розвиток корпоративної культури, що закріплює практики раціонального використання часу та орієнтацію на результат у щоденній діяльності компанії.

Ефективна модель інтеграції повинна базуватися на поєднанні стратегічного бачення розвитку організації та сучасних технологічних інструментів. Вона включає кілька ключових компонентів: автоматизацію процесів HR (від підбору до розвитку персоналу), впровадження цифрових інструментів для контролю та планування робочого часу, а також використання гнучких управлінських методологій для адаптації до динамічних умов. Така модель забезпечує цілісність управлінської системи та створює умови для підвищення продуктивності працівників.

Одним із ключових напрямів є використання HRM-систем для автоматизації кадрових процедур та аналітики великих даних для прогнозування

кадрових потреб. Тайм-менеджмент інтегрується через цифрові планувальники, корпоративні календарі та системи нагадувань, що синхронізують завдання на рівні команди й організації. Поєднання цих інструментів дозволяє підвищити прозорість процесів, скоротити втрати робочого часу й посилити мотивацію працівників.

У сучасних організаціях активно впроваджуються цифрові та організаційні рішення, що сприяють раціональному використанню робочого часу персоналу. В табл. 4 подано основні приклади практичних інструментів і їхній вплив на ефективність роботи.

Таблиця 4. Практичні інструменти підвищення ефективності робочого часу

Практика	Інструменти / приклади	Основний ефект
Електронні системи управління завданнями	Trello, Jira, Asana	Контроль термінів виконання, прозорий розподіл навантаження
ERP- та CRM-платформи	SAP, Odoo, Salesforce	Інтеграція між підрозділами, скорочення часу на обробку інформації
Інструменти для віддаленої роботи	Slack, Microsoft Teams	Швидка комунікація, ефективна колективна взаємодія
Тренінги та коучинг із тайм-менеджменту	Корпоративні програми розвитку	Формування культури раціонального використання часу, підвищення продуктивності

Джерело: сформовано автором

Таким чином, використання наведених інструментів дозволяє не лише підвищити індивідуальну та командну продуктивність, а й закласти основу для формування сталої корпоративної культури раціонального управління часом.

Висновки. Підсумовуючи результати дослідження, можна стверджувати, що інтеграція сучасних управлінських технологій у систему менеджменту персоналу є визначальним чинником зростання ефективності діяльності організацій в умовах цифрової трансформації. Використання цифрових платформ, HRM-систем, інструментів тайм-менеджменту та гнучких методологій не лише оптимізує рутинні процеси, але й формує нову корпоративну культуру, орієнтовану на результат, адаптивність та раціональне використання часу. Це створює підґрунтя для посилення конкурентоспроможності компанії і забезпечення їхнього сталого розвитку.

У сучасних економічних реаліях інвестиції в розвиток цифрового мислення та сприяння безперервній освіті, підвищенню кваліфікації та перепідготовці працівників є критично важливими. Це дозволяє компаніям не лише залучати, а й утримувати талановитих фахівців, підвищуючи їхню зацікавленість та продуктивність. Ця синергія між технологіями та розвитком людського капіталу є основою для успішної цифрової трансформації [11].

Для отримання максимальної віддачі від інвестицій у новітні технології управління персоналом компанія має узгодити цифрову стратегію HR-менеджменту з загальною корпоративною стратегією компанії. Це передбачає не лише впровадження нових інструментів, але й повну трансформацію методів управління персоналом, системи мотивації, стимулювання та формування нової поведінки працівників. Лише така комплексна трансформація, узгоджена зі стратегічними цілями, дозволить компаніям ефективно здійснити цифрову трансформацію, досягти високої продуктивності, іміджевих та кон-

курентних переваг на динамічному сучасному ринку [12].

Перспективи подальших досліджень відкриваються у напрямі застосування штучного інтелекту, технологій Big Data та автоматизації HR-процесів. Ці технології здатні радикально змінити підходи до управління людськими ресурсами, забезпечуючи стратегічні переваги в умовах глобальних трансформацій. Вони надають нові можливості для персоналізації навчання, прогнозування кадрових потреб та підвищення ефективності прийняття рішень, що є запорукою успішного розвитку в майбутньому.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кондратюк І. Новітні технології в управлінні персоналом: прогресивний досвід і напрями його впровадження на вітчизняних підприємствах. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2023. 4 (72). С. 146-156. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2023-72-146-156>
2. Гуцуляк Н. П. Сучасні технології управління персоналом. *Економіка і організація управління*. 2019. № 3 (35). С. 111-118. <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.3.11>
3. Брінцева О. Г., Біловус О. С. Інформаційні технології в управлінні персоналом підприємства: сучасні тенденції. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 264–271. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtp_2018_1_28
4. Федорова Ю., Єльнікова Г. Інноваційні інформаційні технології в підготовці та управлінні персоналом. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Економіка»*. 2021. Вип. 11 (22). [https://doi.org/10.33296/2707-0654-11\(22\)-11](https://doi.org/10.33296/2707-0654-11(22)-11).
5. Чернікова Н. М., Вороніна В. Л., Чеботарьов К. Г. Інноваційні підходи в управлінні HR-процесами на вітчизняних підприємствах. *Трансформаційна економіка*. 2023. № 3 (03). С. 70-75. <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-3-12>
6. Касьмін Д., Котельникова Ю. Інноваційні hr-технології: адаптація персоналу до цифрового середовища. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2024. №4 (13). С.141-147. <https://doi.org/10.32782/dees.13-21>
7. Krainik O. M., Sergiienko T. I. Innovative approaches to human resource management as a strategy for enhancing enterprise competitiveness. *Економічний вісник ДВНЗ УДХТУ*. 2025, №1, С. 201-208. <https://doi.org/10.32434/2415-3974-2025-21-1-201-208>
8. Надточій І.І. Економічні передумови, тенденції розвитку та особливості впровадження HR технології крізь призму цифрових трансформацій. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Т. 9. № 1. С. 261–265. <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-1-44>
9. Ведерніков М. Д., Волянська-Савчук Л. В., Клімас В. А., Конопко, А. Ю. Розвиток сучасних HR-технологій як ключового елементу у системі управління персоналом. *Збірник наукових праць ЧДТУ. Серія: Економічні науки*. 2020. Вип. 56. С. 132-14
10. Могильна Л., Орехова, А., Хромушина Л. Використання інноваційних іт технологій для hr-менеджменту. *Економіка та суспільство*. 2022. № 44. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-44-56>
11. Жавела К. А., Жавела А. К. Сучасні концепції та інноваційні технології в системі управління персоналом. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 22. С. 73–78. <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2019.22.73>
12. Цифрова трансформація промислового менеджменту у контексті викликів, можливостей та змін : монографія / за ред. В. Г. Воронкової, Н. Г. Метеленко. Львів – Торунь : Liha-Pres, 2024. 592 с.

Надійшла до редакції 07.08.2025 р.

Прийнята до друку 28.08.2025 р.

REFERENCES

1. Kondratiuk, I. (2023). New technologies in personnel management: Progressive experience and directions of its implementation at domestic enterprises. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*, 4(72), 146-156. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2023-72-146-156> [in Ukrainian].
2. Hutsuliak, N. P. (2019). Modern human resource management technologies. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*, 3 (35), 111-118. <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.3.11> [in Ukrainian].
3. Brintseva, O. H., & Bilovus, O. S. (2018). Information technologies in enterprise personnel management: modern trends. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, 1, 264–271. http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtp_2018_1_28 [in Ukrainian].
4. Fedorova, Y., & Yelnykova, H. (2021). Innovative information technologies in personnel training and management. *Adaptyvne upravlinnia: teoriia i praktyka. Seriia «Ekonomika»*, 11(22). [https://doi.org/10.33296/2707-0654-11\(22\)-11](https://doi.org/10.33296/2707-0654-11(22)-11) [in Ukrainian].
5. Chernikova, N. M., Voronina, V. L., & Chebotarov, K. H. (2023). Innovative approaches in HR-process management at domestic enterprises. *Transformatsiina ekonomika*, 3(03), 70-75. <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-3-12> [in Ukrainian].
6. Kasymyn, D., & Kotelnykova, Yu. (2024). Innovative HR-technologies: adaptation of personnel to the digital environment. *Tsyfrova ekonomika ta ekonomichna bezpeka*, 4(13), 141-147. <https://doi.org/10.32782/dees.13-21> [in Ukrainian].
7. Krainik, O. M., & Sergiienko, T. I. (2025). Innovative approaches to human resource management as a strategy for enhancing enterprise competitiveness. *Ekonomichnyi visnyk DVNZ UDHTU*, 1, 201-208. <https://doi.org/10.32434/2415-3974-2025-21-1-201-208> [in Ukrainian].
8. Nadtochii, I. I. (2024). Economic preconditions, development trends and features of HR technology implementation through the prism of digital transformations. *Ukrainskyi zhurnal prykladnoi ekonomiky ta tekhniky*, 9 (1), 261–265. <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-1-44> [in Ukrainian].

9. Vedernikov, M. D., Volianska-Savchuk, L. V., Klimas, V. A., & Konopko, A. Yu. (2020). Development of modern HR-technologies as a key element in the personnel management system. *Zbirnyk naukovykh prats ChDTU. Seriya: Ekonomichni nauky*, 56, 132-140 [in Ukrainian].
10. Mohylina, L., Oriekhova, A., & Khromushyna, L. (2022). The use of innovative IT technologies for HR-management. *Ekonomika ta suspilstvo*, 44. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-44-56> [in Ukrainian].
11. Zhavela, K. A., & Zhavela, A. K. (2019). Modern concepts and innovative technologies in the human resource management system. *Investytsii: praktyka ta dosvid*, 22, 73–78. <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2019.22.73> [in Ukrainian].
12. Voronkova, V. H., & Metelenko, N. H. (Eds.). (2024). *Tsyfrova transformatsiia promyslovoho menedzhmentu u konteksti vyklykiv, mozhlyvosti ta zmin: monohrafiia*. Liha-Pres [in Ukrainian].

Received: 07.08.2025

Accepted: 28.08.2025

Крайнік О. М. Інтеграція сучасних технологій менеджменту в практику управління персоналом: вплив на ефективність використання робочого часу

У статті розглядається інтеграція сучасних технологій менеджменту в систему управління персоналом та їх вплив на ефективність використання робочого часу. Визначено, що цифрові інструменти, автоматизація бізнес-процесів, аналітика даних і технології тайм-менеджменту сприяють оптимізації організаційних процесів, підвищенню продуктивності та зменшенню втрат часу. Обґрунтовано значення застосування інноваційних підходів для раціонального розподілу трудових ресурсів і формування гнучкої системи управління. Зроблено висновок, що використання сучасних управлінських технологій є ключовим чинником підвищення ефективності роботи персоналу та конкурентоспроможності організації.

Ключові слова: сучасні технології менеджменту, управління персоналом, ефективність, робочий час, тайм-менеджмент, продуктивність.

Krainik O. M. Integration of modern management technologies into human resource management practice: impact on the efficiency of working time utilization

The article examines the integration of modern management technologies into human resource management and their impact on the efficiency of working time utilization. In the era of digital transformation, the adoption of innovative tools becomes a key factor in strengthening organizational competitiveness and improving employee productivity. The study highlights the role of digital platforms, HR process automation, data analytics, and time management systems as essential components that optimize workflows and ensure the rational distribution of time. Special attention is given to the potential of technological solutions in reducing time losses from routine administrative tasks, enhancing communication, and supporting decision-making. The implementation of automated planning systems, cloud-based HR services, and employee monitoring tools enables managers to allocate tasks more effectively, set priorities, and boost employee engagement. Moreover, integrating modern time management practices into HRM contributes to work-life balance, which positively affects motivation and labor efficiency. It is also emphasized that the integration of advanced technologies requires new competencies from HR specialists, including digital literacy, analytical thinking, and adaptability. Combining human resource potential with technological capabilities creates opportunities to minimize unproductive time, ensure flexibility, and foster a culture of continuous improvement. The research concludes that systematic application of modern management technologies in HR practices acts as a driver for enhancing working time efficiency, supporting organizational sustainability, and building long-term competitive advantages.

Keywords: modern management technologies, human resource management, efficiency, working time, time management, productivity.