

ІНТЕГРАЦІЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У HR-ІНЖИНІРИНГ: КОНЦЕПТУАЛЬНА МОДЕЛЬ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ КОСМЕТИЧНОЇ ГАЛУЗІ

Цифрова трансформація косметичної індустрії докорінно змінює логіку управління людським капіталом: поряд з автоматизацією операційних процесів зростає потреба у комплексних рішеннях для підбору, розвитку й утримання креативних фахівців. В статті обґрунтовано складові концептуальної моделі інтеграції цифрових технологій у HR-інжиніринг, спрямовану на підвищення гнучкості, інноваційності та ефективності управління персоналом підприємств галузі. Проблематика полягає у низькому рівні впровадження AI, Big Data, хмарних платформ і інтегрованих HRM-рішень через дефіцит ресурсів, цифрових компетенцій і ризики кібербезпеки. Методологія базується на системному підході, аналізі наукових джерел і практик лідерів ринку, порівнянні організаційних сценаріїв впровадження та оцінці очікуваних ефектів і ризиків. Розроблено шестикомпонентну модель: технологічний (AI-рекрутинг, ATS, Big Data-прогнозування, інтеграція HRM з ERP/CRM); організаційний (хмарні платформи, цифрові workflow, дистанційна взаємодія); кадровий (LMS, e-learning, VR/AR-тренінги, гейміфікація); аналітичний (HR-аналітика, KPI/OKR, моделі плинності кадрів); комунікаційний (корпоративні мережі, чат-боти, платформи фідбеку); стратегічний (інтеграція HR-даних у бізнес-аналітику, кар'єрне планування). Визначено очікувані ефекти – скорочення time-to-hire, підвищення якості відбору, зростання залученості та лояльності, а також основні ризики – кіберзагрози, опір змін, технологічна залежність. Запропоновано етапну схему впровадження: діагностика цифрової зрілості, відбір рішень (ATS/LMS/HRM/Big Data), пілотування, інтеграція з ERP/CRM, моніторинг KPI та аналітика зворотного зв'язку. Новизна моделі полягає у поєднанні технологічних, організаційних і культурно-комунікаційних механізмів із чіткими управлінськими метриками, що формує адаптивну HR-екосистему. Практична цінність полягає у зниженні витрат на найм і навчання, прискоренні закриття вакансій, персоналізації розвитку компетенцій і зміцненні конкурентоспроможності косметичних підприємств на динамічному ринку.

Ключові слова: *цифрова трансформація; цифрові технології; HR-інжиніринг; косметична галузь; штучний інтелект; HR-аналітика; управління талантами; моделі інтеграції цифрових технологій та ін.*

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах цифрової трансформації економіки косметична галузь стикається з інтенсивними змінами, зумовленими глобалізацією ринків, зростанням конкуренції та змінами споживчих уподобань. Цифрові технології, такі як штучний інтелект, великі дані та хмарні платформи,

перетворюють не лише виробничі процеси, а й управління людськими ресурсами (HR). HR-інжиніринг, як процес реінжинірингу HR-функцій, набуває стратегічного значення для підвищення ефективності персоналу, оптимізації рекрутингу та розвитку компетенцій. Для підприємств косметичної галузі, де ключовими факторами успіху є креативність, інноваційність та швидка адаптація до трендів, інтеграція цифрових інструментів у HR є необхідною умовою конкурентоспроможності, що дозволяє не лише автоматизувати рутинні завдання, а й створювати персоналізовані стратегії розвитку кадрів, що відповідають динаміці ринку краси та здоров'я.

Постановка проблеми. Незважаючи на потенціал цифрових технологій, більшість підприємств косметичної галузі в Україні та світі демонструють низький рівень їх інтеграції в HR-процеси. Це зумовлено комплексом факторів: обмеженістю ресурсів для впровадження, дефіцитом цифрових компетенцій у HR-спеціалістів, ризиками кібербезпеки та відсутністю адаптованих моделей для специфічних галузевих потреб. У косметичній індустрії, де персонал включає креативних спеціалістів (дизайнерів, маркетологів, хіміків), традиційні HR-підходи не забезпечують ефективного управління талантами, що призводить до високої плинності кадрів та зниження інноваційного потенціалу. Таким чином, постає науково-практичне завдання розробки концептуальної моделі інтеграції цифрових технологій у HR-інжиніринг, яка враховувала б галузеву специфіку та забезпечувала б баланс між технологічними інноваціями та людським фактором.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання цифрової трансформації HR знайшли відображення в роботах багатьох науковців. Теоретичні основи HR-інжинірингу закладено в працях зокрема: Н.М Чернікова., В.Л. Вороніна, К.Г. Чеботарьов [1] розглядають нові підходи в управлінні HR-процесами на вітчизняних підприємствах; М.М. Могилова, Д.К. Голосенко [2] аналізують впровадження HR-аналітики та Big Data у практику реінжинірингу; такі зарубіжні дослідники як S.N. Waseem [3], M. Shahiduzzaman[4], J. Zhang [5] відзначають, що системні моделі HR-інжинірингу формують основу стратегічної гнучкості компаній та підвищують їх інноваційний потенціал. Однак, попри значну кількість публікацій, недостатньо вивченими залишаються концептуальні моделі, адаптовані до косметичної галузі, де HR-інжиніринг повинен інтегрувати креативність з технологіями.

Метою статті є обґрунтування та побудова концептуальної моделі інтеграції цифрових технологій у HR-інжиніринг для підприємств косметичної галузі та розробка рекомендацій щодо її імплементації.

Виклад основного матеріалу. Цифрова трансформація HR-інжинірингу передбачає перехід від традиційних процесів до інтегрованих систем, що використовують AI, машинне навчання та аналітику даних [3]. На основі аналізу глобальних трендів можна виділити ключові проблеми: низька ефективність рекрутингу (через суб'єктивність відбору), недостатній розвиток компетенцій (у сфері цифрового маркетингу) та відсутність персоналізованого підходу до мотивації [5, с. 2].

Косметична галузь характеризується високою динамікою розвитку, у якій інновації у продуктах, технологіях і маркетингових стратегіях безпосередньо залежать від кваліфікованого та креативного персоналу. В умовах орієнтації індустрії на персоналізацію продукції, гнучкість ринку та швидку зміну споживчих тенденцій зростає потреба у трансформації традиційних HR-систем шляхом їх

адаптації до цифрового середовища через застосування принципів системного HR-інжинірингу [6, с. 27]. Під впливом глобальних трендів – таких як автоматизація, дистанційна зайнятість, використання аналітики даних та штучного інтелекту – підприємства мають інтегрувати цифрові інструменти у процеси підбору, розвитку, мотивації та утримання персоналу. Відсутність таких підходів підвищує ризики кадрового дефіциту, зниження продуктивності праці та уповільнення темпів інноваційного розвитку [7, с. 620].

Концептуальна модель інтеграції цифрових технологій у HR-інжиніринг підприємств косметичної галузі ґрунтується на таких ключових компонентах як: технологічний, організаційний, кадровий (освітньо-мотиваційний), аналітично-оціночний, комунікаційно-культурний, стратегічний (табл.1).

Її реалізація забезпечує формування адаптивної HR-екосистеми, здатної оперативно реагувати на зміни ринкових умов, підвищувати залученість персоналу та сприяти сталому інноваційному розвитку підприємств галузі. Аналіз представлених компонентів моделі інтеграції цифрових технологій у HR-інжиніринг підприємств косметичної галузі свідчить про системний характер цифрової трансформації управління персоналом.

Таблиця 1

Компоненти моделі інтеграції цифрових технологій у HR-інжиніринг підприємств косметичної галузі

Компонент	Зміст та ключові цифрові інструменти	Очікувані ефекти впровадження	Потенційні ризики
Технологічний	Використання штучного інтелекту (AI) для рекрутингу, аналітики Big Data для прогнозування кадрових потреб; автоматизація підбору персоналу через ATS-системи; інтеграція HRM із ERP/CRM	Скорочення часу найму; підвищення точності відбору; формування адаптивної кадрової політики	Кіберзагрози, порушення конфіденційності даних, технологічна залежність від зовнішніх постачальників
Організаційний	Впровадження хмарних платформ управління персоналом, цифрових workflow та онлайн-документообігу; автоматизація процесів адаптації та внутрішніх комунікацій	Підвищення гнучкості та швидкості прийняття управлінських рішень; зменшення адміністративного навантаження	Опір змінам з боку персоналу, недостатня готовність IT-інфраструктури
Кадровий (освітньо-мотиваційний)	Використання VR/AR-технологій у тренінгах, систем LMS та e-learning платформ; гейміфікація навчального процесу та цифрові платформи оцінювання досягнень	Підвищення професійних компетенцій; розвиток цифрової культури; зростання мотивації та залученості персоналу	Дефіцит цифрових навичок у тренерів, перевантаження працівників інформацією
Аналітично-оціночний	HR-аналітика, моніторинг KPI, AI-панелі управління ефективністю; прогнозування плинності кадрів та рівня залученості	Об'єктивна оцінка результативності; удосконалення системи мотивації; стратегічна підтримка рішень менеджменту	Ризики викривлення даних, етичні дилеми використання персональних показників

Продовження табл 1

Компонент	Зміст та ключові цифрові інструменти	Очікувані ефекти впровадження	Потенційні ризики
Комунікаційно-культурний	Корпоративні соц.мережі, чат-боти для взаємодії, онлайн-платформи для зворотного зв'язку; інструменти гейміфікації корпоративної культури	Посилення внутрішньої комунікації; формування культури відкритості й співпраці; підвищення лояльності працівників	Інформаційне перевантаження, ризик формального ставлення до комунікацій
Стратегічний	Інтеграція HR-даних у бізнес-аналітику; застосування прогностичного моделювання для планування кар'єрного росту; сценарне планування персоналу	Узгодженість HR-стратегії з бізнес-цілями; підвищення ефективності управління людським капіталом	Висока вартість впровадження аналітичних систем, потреба у висококваліфікованих аналітиках

Джерело: розроблено автором на основі [8-12]

Технологічний компонент охоплює впровадження сучасних HR-платформ (зокрема, Workday, SAP SuccessFactors) для автоматизації рекрутингу із застосуванням алгоритмів штучного інтелекту, здатних аналізувати резюме, оцінювати потенціал кандидатів та прогнозувати рівень плинності кадрів. Організаційний передбачає створення гнучкої структури управління, де цифрові платформи забезпечують ефективну координацію та прозорість внутрішніх процесів. Кадровий компонент фокусується на розвитку цифрових компетентностей працівників через використання VR-тренінгів, систем електронного навчання та персоналізованих програм підвищення кваліфікації, що є передумовою підвищення мотивації працівників. Водночас аналітично-оціночний елемент моделі дозволяє впроваджувати об'єктивні критерії оцінки ефективності персоналу та прогнозувати його розвиток. Комунікаційно-культурний напрям сприяє створенню інтегрованого цифрового середовища взаємодії, підвищуючи лояльність і залученість співробітників. *Стратегічний* компонент забезпечує узгодженість HR-політики з бізнес-цілями, формуючи передумови для довгострокової конкурентоспроможності підприємств. Сукупна дія всіх елементів моделі створює адаптивну екосистему управління людським капіталом, що є ключовим чинником інноваційного розвитку косметичної галузі.

Модель цифрового управління HR-процесами на підприємствах косметичної галузі, зокрема таких як L'Oréal чи Estée Lauder, орієнтована на підвищення ефективності управління персоналом через впровадження сучасних цифрових технологій. Використання інструментів штучного інтелекту дає можливість здійснювати глибокий аналіз результативності працівників і точно прогнозувати потреби у кадрах для сезонних проєктів та маркетингових кампаній [8]. Модель інтегрує цифрові рішення з креативним потенціалом галузі, формуючи інноваційне середовище розвитку людського капіталу. У результаті HR-підсистема трансформується зі службової функції в стратегічного партнера бізнесу, який забезпечує стабільне зростання та конкурентоспроможність підприємства.

Концептуальна модель цифрового управління HR-процесами підвищує ефективність кадрового менеджменту, скорочує терміни підбору персоналу та покращує якісні характеристики трудових ресурсів. Її структура включає низку ключових компонентів [12]:

- автоматизація рекрутингу та адаптації персоналу за допомогою ATS-систем і алгоритмів штучного інтелекту, що дозволяє здійснювати аналітику резюме, оцінювати компетенції та прогнозувати професійний потенціал кандидатів, що сприяє скороченню витрат на найм на 25–30 % і зменшенню тривалості закриття вакансій удвічі;

- HR-аналітика та прогнозування з використанням технологій Big Data для дослідження плинності кадрів, визначення причин звільнень і формування стратегій розвитку персоналу. Для косметичної галузі це є важливим чинником, оскільки допомагає узгоджувати кадрову політику зі змінами у споживчих трендах;

- системи електронного навчання (LMS), які сприяють безперервному оновленню знань працівників щодо нових продуктів, технологій і стандартів обслуговування. Такі системи забезпечують гнучкість навчального процесу, дозволяючи інтегрувати відеокурси, VR-симуляції та програми сертифікації;

- цифрові інструменти мотивації персоналу, серед яких KPI- і OKR-системи, елементи гейміфікації й онлайн-платформи оцінювання досягнень, формують культуру прозорості та сприяють підвищенню залученості працівників на 20–25 %;

- інтеграція HRM-рішень з ERP- та CRM-системами забезпечує створення цілісної управлінської екосистеми, що дозволяє узгоджувати кадрові процеси з фінансовими та маркетинговими рішеннями, що особливо актуально для косметичних компаній, оскільки підвищує точність прогнозування попиту, управління запасами й оптимізації кадрових ресурсів;

- мобільні HR-рішення забезпечують оперативність і зручність управління персоналом завдяки використанню мобільних застосунків для комунікації, подачі заявок і планування робочих графіків.

Впровадження таких моделей дає змогу мінімізувати ризики організаційної трансформації, перетворюючи виклики цифровізації на можливості розвитку. Оцінювання результативності таких рішень доцільно здійснювати на основі показників рентабельності технологічних інвестицій (ROI), рівня залученості працівників і коефіцієнта плинності кадрів. Інтеграція моделей управління з інноваціями галузі формує адаптивну HR-систему, яка зміцнює конкурентоспроможність косметичних підприємств.

Запропонована концептуальна модель цифрового управління HR-процесами (рис. 1) передбачає створення єдиного інтегрованого цифрового контуру, що охоплює всі етапи життєвого циклу працівника – від рекрутингу до професійного зростання. Її ключовою перевагою є адаптивність до динамічного середовища косметичного ринку, де швидке оновлення знань, персоналізація навчання, цифрова взаємодія з персоналом є основними факторами успішного розвитку бізнесу.

Запровадження цифрової HR-моделі на підприємствах косметичної галузі спрямоване на підвищення ефективності управління персоналом шляхом автоматизації основних кадрових процесів. Інтеграція функцій добору, навчання, оцінювання та мотивації працівників у межах єдиної цифрової системи дозволяє скоротити часові витрати та зменшити ризики нестачі кваліфікованого персоналу.

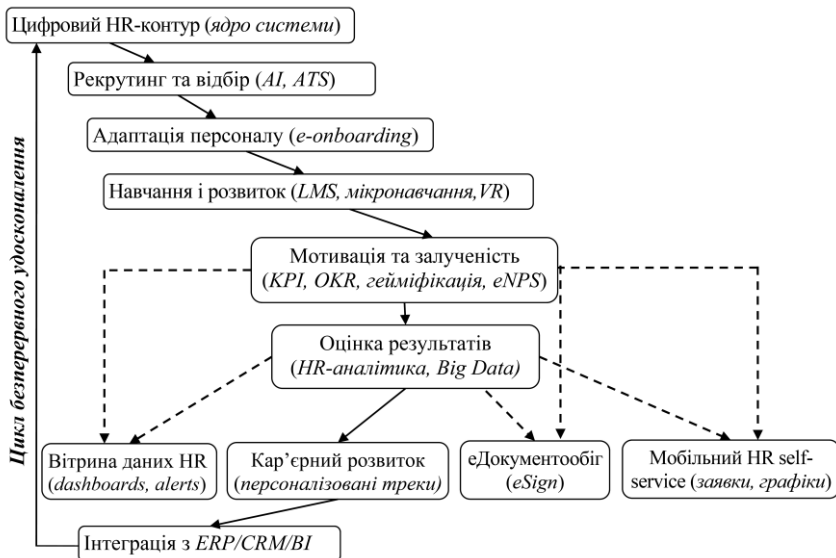


Рис. 1. Концептуальна модель управління HR-процесами підприємств косметичної галузі

Джерело: розроблено автором.

Використання інструментів HR-аналітики та технологій Big Data забезпечує можливість точного прогнозування кадрових потреб із урахуванням сезонних коливань попиту на продукцію й послуги. Застосування цифрових платформ мотивації та гейміфікації підвищує рівень залученості працівників і сприяє зниженню плинності кадрів, що є особливо важливим для сервісних структур косметичних компаній. Інтеграція HR-процесів із корпоративними ERP- та CRM-системами формує єдиний інформаційний простір, який забезпечує узгодженість управлінських рішень на стратегічному рівні. Використання мобільних HR-додатків створює додаткову гнучкість у взаємодії з персоналом і покращує комунікацію в організації (табл. 2).

Таблиця 2

Етапи реалізації концептуальної моделі інтегрованого цифрового HR-управління на підприємствах косметичної галузі

Етап	Основні заходи	Очікувані результати	Потенційні ризики
1.Діагностичний	Проведення аудиту існуючих HR-процесів; оцінювання рівня цифрової зрілості організації; ідентифікація сильних і слабких сторін HR-системи.	Формування аналітичного базису для цифрової трансформації; визначення стратегічних напрямів удосконалення HR-функцій.	Недостовірність вихідних даних; упередженість оцінок; опір співробітників під час аналізу.

Продовження табл. 2

Етап	Основні заходи	Очікувані результати	Потенційні ризики
2.Проектно-аналітичний (вибір технологій)	Дослідження ринку цифрових HR-рішень; відбір оптимальних платформ (ATS, LMS, HRM, Big Data тощо); моделювання сценаріїв впровадження; оцінка вартості й ефективності інструментів.	Формування оптимального технологічного пакета для HR-процесів; узгодження його з бізнес-стратегією підприємства.	Висока вартість програмних продуктів; несумісність технологій; недооцінка обсягу ресурсів.
3.Пілотне впровадження	Апробація цифрових рішень на окремих підрозділах; збір аналітичних даних; коригування функціоналу систем за результатами тестування.	Отримання первинних показників ефективності; адаптація працівників до нових інструментів; підвищення продуктивності.	Технічні збої; низький рівень цифрових навичок користувачів; перевантаження ІТ-систем.
4.Інтеграційний	Масштабування успішних рішень на всі підрозділи; синхронізація HRM з ERP і CRM; налаштування єдиної бази даних.	Формування єдиного цифрового HR-контру; узгодженість управлінських процесів; підвищення прозорості HR-діяльності.	Порушення інтеграції даних; збої у комунікації між підрозділами; тимчасове зниження ефективності.
5.Моніторингово-аналітичний	Встановлення KPI, регулярний аналіз ефективності, опитування персоналу; удосконалення цифрових процесів на основі аналітики.	Підвищення адаптивності HR-системи; формування культури безперервного вдосконалення; за безпечення стійкого розвитку.	Формальний підхід до оцінювання; недостатня аналітична підтримка; ризик втрати актуальності показників.

Джерело: розроблено автором

Реалізація концептуальної моделі інтегрованого цифрового управління HR-процесами у підприємствах косметичної галузі передбачає поетапний підхід, що забезпечує послідовність і системність трансформації. На діагностичному етапі здійснюється аудит існуючих HR-процесів і визначається рівень цифрової зрілості організації, що дозволяє виявити прогалини у кадровому менеджменті та окреслити напрями цифрового розвитку. Проектно-аналітичний етап зосереджений на відборі технологічних рішень, здатних забезпечити ефективну інтеграцію HR-процесів з бізнес-цілями підприємства, із врахуванням вартості, функціональності та сумісності. На пілотному етапі цифрові інструменти тестуються на окремих підрозділах, що дає змогу оцінити їхню практичну ефективність і скоригувати модель перед масштабуванням. Інтеграційний етап охоплює синхронізацію HRM-систем із корпоративними ERP- і CRM-платформами, створюючи єдиний інформаційний контур управління персоналом. Завершальний моніторингово-аналітичний етап забезпечує постійний контроль ефективності цифрових процесів за допомогою KPI, опитувань і HR-аналітики, сприяючи адаптивності та безперервному вдосконаленню системи управління персоналом. Така поетапність дозволяє мінімізувати ризики впровадження, підвищити рівень цифрової компетентності працівників і забезпечити стратегічну узгодженість HR-процесів із загальними цілями розвитку підприємства.

Висновки. Інтеграція цифрових технологій у HR-інжиніринг сприяє зміцненню конкурентних позицій підприємств косметичної галузі та підвищує їхню здатність адаптуватися до динамічних змін глобального ринкового середовища. Цифрова трансформація HR-процесів виступає ключовою умовою ефективного використання людського потенціалу, забезпечуючи оптимізацію витрат на персонал, підвищення якості сервісу, розвиток професійних компетенцій працівників і формування стійких конкурентних переваг.

Запропонована концептуальна модель управління HR-процесами ґрунтується на системному підході, що забезпечує узгоджену взаємодію між цифровими технологіями та людським капіталом. Її впровадження сприяє зниженню плинності кадрів на 20–30%, зростанню рівня інноваційної активності та підвищенню ефективності управлінських рішень. Доцільним є проведення емпіричної перевірки результативності моделі на практиці українських підприємств косметичної галузі. Перспективним напрямом подальших досліджень є розроблення стратегій розвитку цифрового HR-менеджменту, які поєднуюватимуть провідний міжнародний досвід із національними особливостями функціонування ринку праці України.

Список літератури:

1. 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. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-3-12>
2. Могилова М. М., Голосенко Д. К. Технологічна трансформація HR-менеджменту: цифрові рішення і можливості. *Empirio*. 2024. Т. 1, № 2. С. 106–115. DOI: <https://doi.org/10.18523/3041-1718.2024.1.2.106-115>
3. Waseem S. N., Asif M. Enhance Firm Performance through HR Practices and Digital Transformation Impact on the Pharmaceutical Industry. *Journal of Regional Studies Review*. 2025. Vol. 4, №1. P. 152–165. URL: https://www.researchgate.net/publication/390314982_Enhance_Firm_Performance_throug_h_HR_Practices_and_Digital_Transformation_Impact_on_the_Pharmaceutical_Industry
4. Shahiduzzaman M. Digital Maturity in Transforming Human Resource Management in the Post-COVID Era: A Thematic Analysis. *Administrative Sciences*. 2025. Vol. 15, No. 2. P. 51. DOI: <https://doi.org/10.3390/admsci15020051>
5. Zhang J., Chen Z. Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *Journal of the Knowledge Economy*. 2023. P. 1–17. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s13132-023-01214-y>
6. Chandel A., Gain N. A Review on Digital Transformation: Cosmetic Industry. *International Journal of Innovations in Science, Engineering And Management*. 2024. Vol. 2, №5. P. 26–30. URL: <https://ijisem.com/journal/index.php/ijisem/article/view/98>
7. Панченко І. В., Кривенко Н. С. Формування стратегії управління персоналом в умовах цифрової трансформації бізнесу. *Економіка та суспільство*. 2024. № 69. С. 618–623. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-92>
8. L'Oréal Revamps Its Recruiting With Strategic HR Initiatives [Електронний ресурс]. Avature. URL: <https://www.avature.net/blogs/times-london-report-loreal-revamps-recruiting/>
9. Khang A., Semenets-Orlova I., Dmytrenko H., Holovach N., Zgalat-Lozynska L., Shevchuk R. Human-Centered Approach as a Methodological Tendency of Personnel Management in Workplace. *AI-Oriented Competency Framework for Talent Management in the Digital Economy*. Boca Raton: CRC Press, 2024. P. 416–432. URL: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.1201/9781003440901-25/human-centered->

approach-methodological-tendency-personnel-management-workplace-alex-khang-inna-semenets-orlova-hennadii-dmytrenko-nataliia-holovach-liubov-zgalat-lozynska-roman-shevchuk

10. Holovach N., Bakhov I., Zgalat-Lozynska L. An innovation-driven model for management personnel development at enterprises. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*. 2019. Vol. 11, 12-Special Issue. P. 1266–1277. DOI: 10.5373/JARDCS/V11SP12/20193335 URL:

<https://www.jarcds.org/abstract.php?id=3453>

11. Xu Y. Digital Transformation Governance Model and Implications for Cosmetic Companies: A Case Study of L’Oreal. *Proceedings of the 8th International Conference on Economic Management and Green Development*. 2024. DOI: <https://doi.org/10.54254/2754-1169/116/20242443>

12. Rodríguez-Castro P., Moraga H., Araya-Castillo L., Barrueto-Gómez J., Ochoa-Brust C. Scientometric Study of Digital Transformation and Human Resources: Collaborations, Opportunities, and Future Research Directions. *Administrative Sciences*. 2025. Vol. 15, №4. P. 152. DOI: 10.3390/admsci15040152

Mykhailo BIALOSHYTSKYI

Integration of digital technologies into HR engineering: a conceptual model for cosmetic industry enterprises

The digital transformation of the cosmetics industry is fundamentally reshaping the logic of human capital management: alongside the automation of operational processes, the need for comprehensive solutions in recruiting, developing, and retaining creative professionals is growing. The article substantiates the components of a conceptual model for integrating digital technologies into HR engineering, aimed at enhancing flexibility, innovativeness, and efficiency in personnel management within the industry. The main problem lies in the low level of implementation of AI, Big Data, cloud platforms, and integrated HRM solutions due to limited resources, lack of digital competencies, and cybersecurity risks. The methodology is based on a systemic approach, analysis of scientific sources and market leaders' practices, comparison of organizational implementation scenarios, and assessment of expected effects and risks. A six-component model has been developed: technological (AI recruiting, ATS, Big Data forecasting, HRM integration with ERP/CRM); organizational (cloud platforms, digital workflows, remote interaction); human (LMS, e-learning, VR/AR training, gamification); analytical (HR analytics, KPI/OKR systems, turnover prediction models); communication (corporate networks, chatbots, feedback platforms); and strategic (integration of HR data into business analytics and career planning). The expected effects include reduced time-to-hire, improved selection quality, increased engagement and loyalty, while the main risks are cybersecurity threats, resistance to change, and technological dependency. A phased implementation scheme is proposed: diagnosis of digital maturity, selection of solutions (ATS/LMS/HRM/Big Data), piloting, integration with ERP/CRM, monitoring KPI, and feedback analytics. The novelty of the model lies in combining technological, organizational, and cultural-communication mechanisms with clear management metrics, forming an adaptive HR ecosystem. The practical value is manifested in reducing recruitment and training costs, accelerating vacancy closure, personalizing competency development, and strengthening the competitiveness of cosmetic enterprises in a dynamic market.

Keywords: *digital transformation; digital technologies; HR engineering; cosmetics industry; artificial intelligence; HR analytics; talent management; models of digital technology integration.*