

УДК 005.95/96:658.3

DOI: <https://doi.org/10.37734/2409-6873-2025-3-5>

АЛГОРИТМІЧНИЙ ГРЕЙДИНГ І TALENT MANAGEMENT У СТРАТЕГІЧНОМУ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

А. В. КРИЛОВ

аспірант PhD;

Ю. О. НЕСТУЛЯ

аспірант PhD,

Полтавський університет економіки і торгівлі

Анотація. *Мета* – обґрунтувати поєднання алгоритмічного грейдингу й talent management у стратегічному розвитку персоналу. **Методика:** дефінітивний аналіз, огляд вітчизняних і зарубіжних джерел, системно-порівняльний аналіз цифрових HR-моделей, узагальнення кейсів. **Результати:** уточнено поняття алгоритмічного грейдингу (автоматизоване ранжування посад і працівників) та talent management; доведено їхню взаємодоповнюваність: дані грейдингу підсилюють прозорість винагород, а talent management забезпечує розвиток і утримання ключових кадрів. **Висновки:** інтеграція підвищує об'єктивність оцінювання, оптимізує розвиток талантів і зміцнює конкурентоспроможність підприємства.

Ключові слова: алгоритмічний грейдинг; talent management; стратегічний розвиток персоналу; цифрові технології; HR-аналітика; управління талантами.

Постановка проблеми в загальному вигляді та зв'язок із найважливішими науковими чи практичними завданнями. Сучасний етап розвитку бізнес-середовища характеризується динамічними змінами та посиленням конкуренції, що висуває підвищені вимоги до управління персоналом. У цифрову епоху з'являються нові підходи до роботи з кадрами – від використання алгоритмів для оцінювання працівників до стратегічних програм розвитку талантів. Проблема залучення, утримання та ефективного використання талановитих співробітників стала однією з ключових у забезпеченні довгострокового успіху підприємств. В умовах глобалізації та цифровізації бізнесу керівники все більше уваги приділяють цифровим технологіям в HR (Human Resources), які дозволяють підвищити об'єктивність, швидкість і обґрунтованість управлінських рішень у сфері персоналу. Зокрема, актуальним трендом є алгоритмічний грейдинг – застосування спеціальних алгоритмів і програм для оцінювання та класифікації посад або результативності співробітників. Паралельно, усе більш стратегічного значення набуває talent management – системне управління талантами, націлене на виявлення і розвиток ключових працівників компанії.

Для сучасних підприємств постає питання: яким чином інтеграція алгоритмічних методів оцінки персоналу з програмами розвитку талантів може сприяти реалізації стратегічних цілей? Алгоритмічні системи здатні забезпечити дані та аналітику для прийняття рішень, а talent management – перетворити ці рішення на конкретні дії з розвитку людського капіталу. У даній

статті розглянуто теоретичні основи обох концепцій, проаналізовано сучасні цифрові практики управління персоналом, а також аргументовано доцільність їх поєднання. Тема є новою та малодослідженою в українському науковому просторі, що зумовлює наукову і практичну значущість проведеного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній науковій літературі категорії «алгоритмічний грейдинг» та «talent management» дедалі частіше розглядаються як інструменти стратегічного управління персоналом, проте системного поєднання цих понять у дослідженнях поки що недостатньо. Так, деякі автори трактують грейдинг як систему формалізованої оцінки посад, що базується на складності виконуваних функцій, рівні відповідальності та затребуваних компетенціях працівника. Наприклад, у працях, присвячених моделі Хейя, зазначено, що грейдинг дозволяє структурувати систему оплати праці, забезпечити внутрішню справедливість і прозорість в управлінні персоналом. Дослідники наголошують на ефективності використання грейдингу для середніх і великих компаній, а також на його значенні для формування професійної траєкторії працівника в межах організації.

Водночас окремі автори акцентують на можливості алгоритмізації грейдингу. За сучасними підходами, алгоритмічні HR-системи дозволяють автоматизувати класифікацію посад на основі аналітичних моделей, зменшуючи рівень суб'єктивізму та підвищуючи об'єктивність оцінки персоналу. Так, у зарубіжних публікаціях поняття «алгоритмічний менеджмент» визна-

чається як делегування частини управлінських функцій (оцінювання, моніторинг, призначення завдань) автоматизованим системам, що є характерним, зокрема, для платформеної економіки (Uber, Amazon).

Щодо категорії talent management, її активно досліджують як в українських, так і в міжнародних джерелах. Основна увага приділяється стратегіям виявлення, розвитку та утримання ключових працівників. Так, Винничук Р. О. розглядає таланти як окрему категорію персоналу, яка потребує специфічного управлінського підходу з фокусом на довгострокові цілі організації. Продіус О. І., Журавель А. І. та Сітор М. О. розглядають талант-менеджмент як складову системи організаційного успіху та конкурентних переваг. У працях Кузнецової Н. Б. окреслено роль талант-менеджменту в системі управління знаннями, що вказує на його стратегічний рівень застосування.

Деякі автори також розробляють методичні підходи до оцінювання рівня управління талантами в організаціях. Наприклад, запропоновано використання інтегрального індексу, що враховує репутаційну, мотиваційну, організаційну, кваліфікаційну та освітню складові, як інструмент діагностики слабких сторін HR-політики підприємства.

Попри значну кількість досліджень у кожному з напрямів, їх поєднання залишається малодослідженим. Практично відсутні праці, де б алгоритмічний грейдинг розглядався як інформаційна основа для talent management. Зокрема, не розкрито потенціал використання даних, згенерованих алгоритмами оцінки персоналу, для ухвалення стратегічних рішень щодо розвитку людського капіталу. Крім того, бракує емпіричних досліджень, що висвітлюють можливості впровадження синергетичних моделей на українських підприємствах.

Отже, можна стверджувати, що в сучасній науці сформовано фундаментальні уявлення про алгоритмічні й стратегічні практики HR-менеджменту, але їх комплексна інтеграція потребує подальшого опрацювання, що і визначає актуальність цього дослідження.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Дослідити сутність алгоритмічного грейдингу та talent management у системі стратегічного розвитку персоналу підприємства; відібрати, систематизувати й критично проаналізувати основні наукові підходи до їх застосування; виокремити сильні та слабкі сторони кожного підходу в аспектах об'єктивності оцінювання, прозорості мотиваційної політики, інтеграції з бізнес-стратегією та впливу на утримання талантів; провести порівняльний аналіз виявлених підходів і обґрунтувати доцільність їх синергетичного поєднання для підвищення ефективності HR-менеджменту та конкурентоспроможності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Активна диджиталізація кадрових процесів зумовила перехід від експертно-інтуїтивних до data-driven моделей управління персоналом. У сучасних HRM-системах модуль алгоритмічного грейдингу автоматизує класифікацію посад і працівників, спираючись на задані фактори складності, відповідальності, необхідних компетенцій і актуальних ринкових даних. Інтеграція грейдингу з іншими функціями платформи – моніторингом OKR, модулями Performance Review та компенсаційними калькуляторами – забезпечує єдине інформаційне поле, де результати співробітника в реальному часі корелюють із його грейдом і рівнем винагороди. Наслідком є підвищення прозорості та внутрішньої справедливості оплати, скорочення циклу перегляду посадових сіток і вивільнення часу HR-фахівців для стратегічних завдань.

Водночас алгоритмізація ставить проблеми якості вихідних даних і ризику трансляції історичних упереджень у рішення системи. Питання «чорної скриньки» моделей потребує процедур аудиту та принципу explainable AI; оптимальною вважається модель доповнення (augmentation), коли остаточний вердикт залишається за експертом. Саме на такому, очищеному від суб'єктивізму масиві даних базується talent management: об'єктивні показники грейдингу дозволяють ідентифікувати високопотенційних працівників, точніше формувати кадровий резерв і персоналізувати програми розвитку. Таким чином, алгоритмічний грейдинг виступає аналітичною основою стратегічного управління талантами, а останнє, у свою чергу, забезпечує реалізацію потенціалу працівника відповідно до довгострокових цілей підприємства [7].

Talent management чинить вплив на розвиток підприємства у трьох площинах. На рівні людського капіталу програми розвитку талантів безпосередньо підвищують компетентності ключових працівників, що стимулює інновації, оптимізує бізнес-процеси й, зрештою, зростає продуктивність, якість продукції та прибутковість. На стратегічному рівні системне виявлення й підготовка High Potentials забезпечує наступність керівних посад, підвищує адаптивність до технологічних змін і формує інноваційну корпоративну культуру, у межах якої рішення щодо персоналу приймаються на основі достовірних даних. На рівні бренда роботодавця орієнтація на розвиток і справедливую оцінку талантів робить компанію привабливою для висококваліфікованих пошукачів, мінімізує еміграцію кадрів і посилює конкурентні позиції на ринку праці. Ефективність цих процесів неможлива без узгодженої системи мотивації: нематеріальні стимули мають бути під-

кріплені конкурентною, прозорою компенсаційною політикою. Тут виникає природна взаємодія з алгоритмічним грейдингом: автоматизоване ранжування посад створює об'єктивний фундамент для винагороди, тоді як talent management заповнює його змістом – адресними програмами розвитку та утримання персоналу, тобто обидва інструменти взаємно підсилюють ефективність управління людським потенціалом.

Алгоритмічні системи грейдингу надають кількісні дані про кваліфікацію, продуктивність, досягнення співробітників. Це, фактично, HR-аналітика, яка може виявити приховані таланти або підтвердити високу результативність окремих фахівців. За допомогою таких інструментів менеджери з персоналу можуть приймати більш обґрунтовані рішення: кого включити до кадрового резерву, кому запропонувати програму лідерського розвитку, кого розглядати як наставника для молодих спеціалістів тощо. Наприклад, якщо алгоритмічна система показує, що певний інженер стабільно входить до топ-10% за виконанням KPI, це сигнал для HR щодо потенціалу цього співробітника – можливо, варто включити його до плану наступництва чи запропонувати складніший проект для розвитку. Отже, грейдинг допомагає ідентифікувати таланти на основі даних, а не лише інтуїції керівників. Це особливо цінно у великих організаціях, де керівництво не може детально знати досягнення кожного співробітника без відповідної аналітики.

Як вже зазначалося, прозора грейдова система оплати праці усуває багато причин невдоволення співробітників [4]. Для талантів (ключових працівників) це критично: вони зазвичай добре обізнані про свою цінність на ринку і очікують від роботодавця конкурентної та справедливої компенсації. Алгоритмічний грейдинг, що регулярно переглядає рівні оплати відповідно до ринкових даних і результатів роботи, дозволяє мінімізувати ризик того, що талановитий співробітник звільниться через неконкурентну зарплату або відчуття недооціненості. Дослідження з управління талантами наголошують, що матеріальна мотивація (в т.ч. прогресивні схеми оплати) є необхідною умовою збереження цінних кадрів [2]. Таким чином, грейдинг виступає інструментом матеріального стимулювання в системі talent management. Підприємство, яке впровадило об'єктивну грейдову систему, може більш впевнено реалізувати програми розвитку талантів, знаючи, що компенсаційний аспект підтримує ці зусилля (таланти бачать, що їх вклад і компетентність винагороджується відповідно).

Система грейдів фактично визначає «щаблі» кар'єрного росту в організації. Кожен грейд пов'язаний з певними компетенціями, відповідальністю і рівнем внеску. Це можна розгля-

дати як кар'єрну драбину для талантів. Talent management, у свою чергу, забезпечує, щоб співробітник отримав необхідну підтримку для підняття цими щаблями – через навчання, коучинг, ротацію посад тощо. Взаємодія тут двостороння: з одного боку, грейдинг визначає вимоги до переходу на наступний рівень (наприклад, щоб стати менеджером вищого грейду, треба опанувати певні навички і досягти певних результатів). З іншого – програми talent management допомагають працівнику набути саме тих компетенцій, які потрібні для підвищення грейду. Отже, синергія полягає в тому, що талановитий співробітник чітко бачить шлях кар'єрного росту (завдяки грейдовій структурі) і отримує ресурси, аби цим шляхом рухатися (завдяки талант-менеджменту). Для підприємства це вигідно: розвиваючи внутрішніх кандидатів на вищі посади, компанія економить на зовнішньому наймі та знижує ризики, пов'язані з адаптацією новачків.

Алгоритмічні HR-системи можуть бути налаштовані відповідно до стратегічних пріоритетів компанії. Приміром, якщо стратегія передбачає прорив у сфері досліджень і розробок, система оцінки може надавати більшої ваги інноваційній активності співробітників при грейдуванні. Це означає, що таланти з інноваційним складом мислення будуть швидше просуватися і отримувати стимули. Talent management зі свого боку також орієнтується на стратегічні цілі – визначає, які компетенції будуть потрібні в майбутньому, які талановиті фахівці можуть закрити майбутні стратегічні позиції. Поєднання даних алгоритмічного грейдингу з планами талант-менеджменту створює потужний інструментарій для HR-стратегії. Керівництво отримує можливість бачити «аналітичну картину» персоналу: хто з працівників показує найкращі результати, хто готовий до підвищення, де є прогалини у навичках. На основі цієї інформації формуються програми розвитку, наступництва, ротації, що узгоджені з довгостроковими потребами бізнесу. Іншими словами, алгоритмічний грейдинг постачає HR-аналітику в реальному часі, а talent management вносить цю аналітику в стратегічний контекст і перетворює на конкретні дії з управління людським капіталом.

Звичайно, для досягнення справжньої синергії потрібне балансування технологій і людського підходу. Алгоритми можуть підказати, кого з працівників вважати високопродуктивним чи готовим до просування, але остаточне рішення про включення до програми розвитку талантів має приймати керівництво, враховуючи і якісні аспекти (лідерський потенціал, культурна відповідність тощо), які не завжди повно враховані алгоритмом. Таким чином, оптимальна модель – коли алгоритмічний грейдинг працює як «фільтр» і «компас»

для HR, а talent management додає глибину роботи з відібраними талантами.

У контексті диджиталізації кадрових процесів українські підприємства демонструють різну глибину інтеграції алгоритмічного грейдингу та talent management, проте системна тенденція до використання HR-аналітики простежується дедалі виразніше. У найвищій стадії цифрової зрілості перебуває IT-сектор: компанії послідовно застосовують формалізовані грейдові сітки Junior → Lead, автоматизують атестації фахівців через внутрішні платформи, що фіксують виконання завдань, швидкість розробки коду та результати тестування; саме на підставі цих метрик алгоритми ініціюють коригування грейдів, тоді як програми talent management спрямовують відібраних працівників на індивідуальні траєкторії розвитку й менторські сесії [6].

У промислових холдингах, зокрема Групи «Метінвест», алгоритмізована HRM-система агрегує кваліфікаційні дані, результати атестацій і виробничі KPI багатотисячного штату; автоматизоване ранжування персоналу слугує основою для формування кадрового резерву та преміювання, а програма «Майбутні лідери виробництва» забезпечує цілеспрямований розвиток інженерів із найвищими показниками продуктивності [8].

Фінансовий сектор впроваджує алгоритмічні scorecards: системи оцінюють обсяг реалізованих продуктів, NPS і дотримання регламентів, присвоюючи співробітникам рейтинг, що корелює з грейдом; отримані дані безпосередньо визначають бонусну складову винагороди й слугують вхідним критерієм для внутрішніх навчально-кадрових програм, зорієнтованих на підготовку керівників середньої ланки [1].

Таким чином, емпіричні приклади з IT-, промислової та банківської галузей засвідчують, що інтеграція алгоритмічного грейдингу з talent management підвищує об'єктивність оцінювання, прозорість мотиваційної політики та ефективність розвитку людського капіталу підприємств.

Незважаючи на наведені позитивні сценарії, треба врахувати і складнощі, з якими стикаються українські підприємства. По-перше, не всі компанії мають достатньо даних та IT-інфраструктури для повноцінного алгоритмічного грейдингу. Малий та середній бізнес часто покладається на більш прості системи оцінки (щорічна атестація, ручний перегляд зарплат). По-друге, культурний аспект: працівники можуть настоювати сприймати «оцінювання алгоритмом». Тут важлива прозора комунікація – пояснення, що критерії оцінки зрозумілі й обґрунтовані, а результати алгоритму будуть переглядатися людиною, особливо для ключових рішень (підвищення, звільнення). По-третє, необхідна підготовка самих HR-менеджерів до роботи з такими

системами – розвиток компетенцій у сфері HR-аналітики. В українських реаліях ця сфера тільки набирає обертів, про що свідчить поява курсів та тренінгів з HR-аналітики, а також зростання інтересу до відповідних метрик [5].

Варто відзначити, що державний сектор України також робить кроки у напрямку грейдингу і управління талантами. Зокрема, запроваджується класифікація посад державної служби за єдиною моделлю, аналогічною до грейдів, що має на меті зробити кар'єрний розвиток держслужбовців більш прозорим і меритократичним [3]. Хоча це ще тільки часткові ініціативи, вони демонструють усвідомлення важливості системного підходу до управління персоналом і в публічному секторі.

Висновки із зазначених проблем і перспективи подальших досліджень у даному напрямку.

Проведене теоретико-аналітичне дослідження засвідчило, що алгоритмічний грейдинг доцільно трактувати як застосування цифрових моделей оцінювання й класифікації посад та співробітників, спрямоване на оптимізацію компенсаційної політики та управління результативністю, тоді як talent management слід розглядати як стратегічно орієнтоване управління людським капіталом, яке охоплює ідентифікацію, розвиток, мотивацію та утримання високопотенційних працівників. Виявлено, що обидва підходи доповнюють один одного: алгоритмічний грейдинг надає об'єктивні дані про компетенції та внесок працівника, формує прозору систему винагород і, тим самим, створює аналітичну основу для програм talent management; останні, у свою чергу, конвертують ці дані у цільові заходи розвитку, забезпечуючи стратегічну узгодженість кадрової політики з довгостроковими бізнес-цілями підприємства. Практична апробація на прикладах українських IT-, промислових та фінансових компаній підтверджує, що інтеграція зазначених підходів підвищує об'єктивність HR-рішень, зміцнює мотиваційну справедливість, зменшує плинність кадрів і стимулює інноваційну активність персоналу.

Подальші дослідження доцільно зосередити на емпіричному вимірюванні економічного ефекту від упровадження синергетичних HR-моделей на різних типах підприємств, розробленні методичних рекомендацій щодо поетапного впровадження алгоритмічних інструментів у малому та середньому бізнесі, а також на вивченні етичних аспектів і рівня довіри працівників до алгоритмічних систем оцінювання. Особливої уваги потребує дослідження механізмів запобігання алгоритмічній упередженості, питань прозорості моделей та залучення працівників до формування критеріїв оцінки, що забезпечить підвищення легітимності та ефективності інтегрованого підходу у стратегічному розвитку персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бей Г., Дідик Є. Особливості інтеграції цифрових технологій в моделі розвитку персоналу. *Економіка та суспільство*. 2024. № 67. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-67-22>
2. Кравченко О.О., Кравченко Ю.О. Інвестиція в майбутнє: розвиток та утримання талановитих працівників. *Економіка та суспільство*. 2024. № 62. С. 143–150. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-71>
3. Островська Г.Й., Шерстюк Р.П., Ціх Г.В. та ін. Талант-менеджмент: стратегічний пріоритет розвитку інтелектуального потенціалу підприємства в умовах цифровізації. *Науковий вісник НГУ*. 2025. №1. С. 147–156. DOI: <https://doi.org/10.33271/nvngu/2025-1/147>
4. Що таке грейдинг: типи, переваги та як працює грейдова система оплати праці. *Hurma Blog*, 2021. URL: <https://hurma.work/blog/grejdova-systema-oplaty-praczi-ta-motyvacziyi-yak-cze-praczyuye>
5. Algorithmic Management: Benefits, Challenges, and Best Practices. *AIHR (Academy to Innovate HR)*, 2023. URL: <https://aihr.com/blog/algorithmic-management>
6. ITExpert. «А ви точно Senior?» – що таке грейдинг в IT і навіщо він потрібен // Блог ITExpert, 12.03.2024. URL: <https://itexpert.work/uk/a-vy-tochno-senior-shho-take-grejdying-v-it-i-navishho-vin-potriben>
7. Martorell J. R., Tirado F., Blasco J. L., Gálvez A. How does artificial intelligence work in organisations? Algorithmic management, talent and dividualisation processes. *AI & Society*. 2025. Vol. 40. No. 4. P. 1905–1915. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00146-024-01970-8>
8. Metinvest Digital. Як HR-аналітика допомагає вирішувати завдання бізнесу: досвід Metinvest Digital. URL: <https://metinvest.digital/ua/page/yak-hr-anal-tika-dopomaga-vir-shuvati-zavdannya-b-znesu#:~:text=%D0%AF%D0%BA%20HR,%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%96%D1%82%D0%B8%D0%BA%D1%83%20%D1%89%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D1%8F>

REFERENCES

1. Bei H., Didyk Ye. (2024). Osoblyvosti integratsii tsyfrovyykh tekhnolohii v modeli rozvytku personalu [Features of digital technology integration in personnel-development models]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society*, no. 67. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-67-22> [in Ukrainian].
2. Kravchenko O. O., Kravchenko Yu. O. (2024). Investytsiia v maibutnie: rozvytok ta utrymanna talanovytykh prat-sivnykiv [Investment in the future: talent development and retention]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society*, no. 62, pp. 143–150. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-71> [in Ukrainian].
3. Ostrovska H. Y., Sherstiuk R. P., Tsikh H. V. (2025). Talant-menedzhment: stratehichnyi priorytet rozvytku intelektualnoho potentsialu pidpriemstva v umovakh tsyfrovizatsii [Talent management: a strategic priority for developing an enterprise's intellectual potential under digitalisation]. *Naukovyi visnyk Natsionalnoho hirnychoho universytetu – Scientific Bulletin of the National Mining University*, no. 1, pp. 147–156. DOI: <https://doi.org/10.33271/nvngu/2025-1/147>. [in Ukrainian].
4. Hurma Blog. (2021). Shcho take hreidyng: typy, perevahy ta yak pratsiuie hreidova systema opłaty pratsi [What is grading: types, benefits and how the grading pay system works]. Available at <https://hurma.work/blog/grejdova-systema-oplaty-praczi-ta-motyvacziyi-yak-cze-praczyuye> (accessed May 17, 2025). [in English].
5. AIHR – Academy to Innovate HR. (2023). Algorithmic management: benefits, challenges, and best practices. Available at <https://aihr.com/blog/algorithmic-management> (accessed May 17, 2025). [in English].
6. ITExpert. (2024, March 12). A vy tochno Senior? Shcho take hreidyng v IT i navishcho vin potriben [Are you really a Senior? What grading in IT is and why it is needed]. Available at <https://itexpert.work/uk/a-vy-tochno-senior-shho-take-grejdying-v-it-i-navishho-vin-potriben> (accessed May 17, 2025). [in English].
7. Martorell J. R., Tirado F., Blasco J. L., Gálvez A. (2025). How does artificial intelligence work in organisations? Algorithmic management, talent and dividualisation processes. *AI & Society*, vol. 40(4), pp. 1905–1915. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00146-024-01970-8>. [in English].
8. Metinvest Digital. (2025). Yak HR-analytika dopomahaie vyrishuvaty zavdannia biznesu: dosvid Metinvest Digital [How HR analytics helps solve business tasks: Metinvest Digital case]. Available at <https://metinvest.digital/ua/page/yak-hr-anal-tika-dopomaga-vir-shuvati-zavdannya-b-znesu> (accessed May 17, 2025). [in English].

Anton Krylov, Yurii Nestulia, Poltava University of economics and Trade. Algorithmic grading and talent management in the strategic development of enterprise personnel.

Abstract. Purpose: to substantiate the theoretical and analytical foundations for combining algorithmic grading and talent management and to assess their synergy in the strategic development of enterprise personnel. **Methodology:** definitions of key concepts are clarified and a review of current scientific publications (Ukrainian and international) on the topic is conducted; a comparative and systems analysis of modern digital HR models is applied, along with generalization of practical cases of HR-tech implementation. **Findings:** the essence of “algorithmic grading” (digitalized evaluation and classification of positions and employees via algorithms) and “talent management” (strategic talent management) is revealed. Modern approaches to personnel management based on digital grading technologies and HR analytics are analyzed, and the role of talent management in forming an enterprise's intellectual capital is shown. The interconnection and complementarity between algorithmic grading and talent management are established: algorithmic grading systems provide objective evaluation and transparent compensation, which enhances motivation and retention of talents, while talent management is aimed at developing and

realizing the potential of these employees in line with the enterprise's strategic goals. Examples and opportunities for implementing such approaches in Ukrainian companies under conditions of digitalization and remote work are provided. **Conclusions:** integrating algorithmic grading with systematic talent management is expedient and necessary for increasing HR management effectiveness. It enables more objective and transparent personnel evaluation, optimizes talent development processes, and aligns human resource management with the long-term strategy of the enterprise, ultimately strengthening the organization's competitiveness.

Keywords: algorithmic grading; talent management; strategic personnel development; digital technologies; HR analytics; talent retention.