

й підвищенню ефективності роботи системи управління підприємствами в цілому. Кадровий потенціал характеризується динамічністю, зумовленою змінами зовнішнього та внутрішнього середовища, кадрової політики, переміщенням кадрів, а також змінами в кваліфікації та професійних характеристиках працівників.

Управління людським капіталом є невід'ємною складовою системи управління підприємством в цілому. Рівень розвитку людського капіталу має суттєвий вплив на досягнення стратегічних цілей підприємства, оскільки з підвищенням його рівня ефективніше вирішуються завдання та цілі організації.

Література:

1. Богашко О. Л. Організація роботи з персоналом – філософія сучасного підприємства. *Стратегії та інновації : актуальні управлінські практики* : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (28 квітня 2018 р.). Кривий Ріг : Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2018. С. 246–248. URL: https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/8699/1/Orhanizatsiia_roboty.pdf
2. Богашко О. Л. Модернізація освітньої системи як відповідь на нові запити світового ринку інтелектуальної праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство». Вип. 18. Ч. 1. Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 53–57. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/18_1_2018ua/13.pdf
3. Gontiuk V. A. Algorithm and methods of human resources evaluation. *European Sciences review*. 2014. № 5-6. P. 184–188.

Швець П.А.

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник
Інститут демографії та проблем якості життя населення НАН України
м. Київ, Україна

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Соціально- економічна нестабільність, викликана пандемією та війнами, вимагає гнучких, інноваційних підходів до управління людськими ресурсами, здатних адаптуватися до швидких змін у зовнішньому середовищі. В умовах, коли традиційні методи управління виявляються неефективними, інноваційні підходи до управління персоналом набувають особливої актуальності. Вони мають забезпечити суб'єктам господарювання здатність швидко реагувати на зміни, підтримувати високий рівень задоволеності та залученості співробітників, а також забезпечити стійкість бізнесу в умовах непередбачуваності. Зважаючи на це, дослідження інноваційних підходів управління персоналом, що враховують сучасні виклики глобальної нестабільності, стає вкрай важливим для забезпечення сталого розвитку та конкурентоспроможності на міжнародному рівні [1, с. 3].

Технологія управління персоналом охоплює широкий спектр складних функцій, спрямованих на оптимізацію кадрової роботи в організації. До них належать визначення потреби в людських ресурсах, організація процесів пошуку і відбору працівників, оцінка результатів діяльності, побудова ефективних систем мотивації, компенсацій та винагород, а також забезпечення професійного і соціального розвитку персоналу для збереження талантів. Модернізація HR-технологій здійснюється завдяки вдосконаленню штучного інтелекту, впровадженню нових інструментів самообслуговування для працівників та безперервному навчанню. Такий підхід дозволяє HR-менеджерам виконувати стратегічні завдання в розвитку організації, що забезпечує підвищення ефективності та покращення досвіду працівників. Сучасні технології сприяють безпечному зберіганню даних, автоматизації рутинних процесів, надають аналітичні дані для обґрунтованих бізнес-рішень і допомагають отримувати нові інсайти в управлінні персоналом.

Саме зараз, під час війни, інноваційні технології в HR можуть надати компаніям, що прагнуть до зростання, конкурентну перевагу. Інструменти штучного інтелекту дозволяють передбачити потребу в кадрах, моделювати сприятливе робоче середовище, пропонувати гнучкі графіки роботи, а також надавати працівникам можливість вибору компенсацій і пільг. Хмарні HR-рішення, доступні через мобільні пристрої, полегшують комунікацію та обмін інформацією між HR-відділом і працівниками. Оновлення HR-технологій також включає інтеграцію інструментів самообслуговування, що дозволяє підвищити ефективність адміністративних процесів, забезпечити прозорість даних, оновлення в режимі реального часу, покращити моральний стан колективу та знизити рівень вигорання. Актуальні HR-технології також включають інструменти постійного зворотного зв'язку, які допомагають моніторити задоволеність працівників, підвищувати компетентність і покращувати внесок у проєкти. Системи управління ефективністю в режимі реального часу забезпечують гнучкість та обґрунтованість управлінських рішень.

Значну увагу слід приділити gig-економіці (економіці вільного заробітку), де працівники обирають короткострокові контракти чи неформальні домовленості. Сучасні HR-платформи адаптуються до цих умов, дозволяючи роботодавцям швидко наймати спеціалістів з потрібними навичками.

Нині практика HR-менеджменту активно розвивається завдяки впровадженню цифрових технологій, таких як чат-боти, соціальні мережі, аналіз великих даних, мобільні додатки, штучний інтелект та хмарні рішення для систем управління персоналом. Цифрові рішення стали незамінними в таких сферах HR-менеджменту, як рекрутинг, залучення талантів, розвиток корпоративної культури, навчання персоналу та формування бренду роботодавця. Сучасні виклики, зокрема війна, вимагають оновлених підходів до застосування HR-технологій.

Основні тенденції HR-технологій зараз стрімко змінюються через зовнішні фактори та непередбачувані події. Одним із ключових трендів стала адаптація HR-процесів до віддаленої роботи, що набрала обертів під час пандемії, а також війни в Україні. Компанії мають забезпечити комфортні та безпечні умови праці для віддалених співробітників, незалежно від їхнього розташування, та створити рівні можливості для всіх. Технології управління персоналом повинні реагувати на ці виклики, покращуючи якість програмного забезпечення та розширюючи його можливості.

Необхідність захисту конфіденційних та особистих даних посилюється по мірі зростання залежності від технологічного сектору та хмарних технологій. Нещодавне законодавство, прийняте на підтримку конфіденційності та безпеки даних (GDPR-General Data Protection Regulation) сприяло тому, що це стало однією з провідних тенденцій у галузі технологій управління персоналом. Такий вектор у сфері HR-технологій фокусується не тільки на підвищеній безпеці, як додатковій функції програмного забезпечення, але й змушує компанії впроваджувати нові процедури та інструменти [2, с. 23-24].

У контексті цифрової трансформації компанії стикаються з новими викликами, як-от управління доступом до даних і забезпечення їхньої цілісності. В контексті цього, одним із перспективних рішень є використання блокчейн-технологій, які забезпечують прозорість і захист інформації. Технологія розподілених реєстрів допомагає зберігати дані в безпеці та підвищує ефективність HR-систем за рахунок полегшення доступу до інформації, надаючи доступ лише уповноваженим особам.

Особлива увага зараз повинна приділятися питанням благополуччя співробітників, включаючи психічне здоров'я. Пандемія, війна, інформаційний тиск і віддалена робота значно збільшили рівень стресу та виснаження серед працівників, що змусило компанії впроваджувати програми з підтримки благополуччя. Ці заходи не лише покращують добробут працівників, але й допомагають підтримувати продуктивність та забезпечувати стабільний розвиток бізнесу. Інструменти гейміфікації сприяють цьому, мотивуючи співробітників до фізичних вправ, регулярних перерв і моніторингу власного самопочуття.

Брендинг роботодавця, або ціннісна пропозиція (EVP), також є важливою складовою в залученні та утриманні талантів. Ціннісна пропозиція включає матеріальні та нематеріальні

переваги, які компанія пропонує своїм працівникам: від фінансових винагород до можливостей для кар'єрного зростання та гнучких умов роботи. Сучасні реалії також вимагають дотримання принципів різноманітності, справедливості та залученості (DEI). Компаніям слід переглядати політику найму, щоб уникнути дискримінації, підтримувати інклюзивність і створювати корпоративну культуру, яка враховує інтереси всіх співробітників.

Штучний інтелект продовжує змінювати HR-сферу, автоматизуючи рутинні завдання, аналізуючи дані про персонал, прогножуючи потреби в кадрах і допомагаючи ухвалювати стратегічні рішення. Ці технології особливо актуальні під час війни, коли компаніям потрібно швидко адаптуватися до нових умов і забезпечувати стійкість бізнесу.

Отже, HR-технології зосереджуються на оптимізації використання людського капіталу, підвищенні мотивації працівників та сприянні розвитку ефективних взаємовідносин у колективі. Вони стають важливим інструментом для досягнення конкурентних переваг шляхом інтегрованого використання культурних, структурних і кадрових підходів.

Література:

1. Обіход С.В. Інноваційні підходи до управління персоналом як фактор конкурентоспроможності у контексті глобальної нестабільності. *Економіка, управління та адміністрування*. 2024. № 1 (107). 3-9. DOI: [https://doi.org/10.26642/jen-2024-1\(107\)-3-9](https://doi.org/10.26642/jen-2024-1(107)-3-9)

2. Новітні технології управління персоналом: навч. посіб. / І.М. Сочинська-Сибірцева, О.В. Сторожук, А.О. Доренська. – Кропивницький: ЦНТУ, 2023. 278 с. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/server/api/core/bitstreams/c47fae69-ce21-4c73-aa99-ab6ab31f7ab3/content>