

ПРІОРИТЕТНІСТЬ HR-ТЕХНОЛОГІЙ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ФОРС-МАЖОРУ

І. Сочинська-Сибірцева, канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

Актуальні виклики, пов'язані з війною, глобальними кризами, пандеміями та іншими непередбачуваними ситуаціями, виявили критичну важливість людського капіталу як основної рушійної сили відновлення та стійкості організацій. Форс-мажорні обставини стали каталізатором трансформацій у сфері HR-менеджменту, висунувши на перший план необхідність не лише адаптації, але й активного збереження персоналу.

Дослідження останніх років демонструють, що компанії, які ефективно застосовують інноваційні HR-технології, демонструють вищий рівень стійкості персоналу навіть в умовах масштабних криз. За даними звіту Deloitte «Global Human Capital Trends 2024», 78% організацій зазначили, що інвестиції в цифровізацію HR-процесів стали критичним фактором їхнього виживання під час кризових ситуацій. Зокрема, технології дистанційної роботи, платформи безперервного навчання, системи аналітики добробуту працівників і гнучкі програми утримання стали визначальними для підтримки стабільності персоналу [1].

Форс-мажорні умови різко загострюють ризики втрати ключових працівників через фізичні загрози, емоційне вигорання, втрату мотивації та переорієнтацію професійних планів. Як зазначає дослідження IBM (2023), компанії, які своєчасно впровадили адаптивні HR-технології, продемонстрували на 35% вищий рівень збереження персоналу в порівнянні з конкурентами [2].

Особливе значення в умовах воєнного стану мають програми збереження фізичної безпеки працівників, підтримка евакуації, забезпечення можливості дистанційної або гібридної роботи. Згідно з дослідженнями PwC (2023), організації, які комплексно впровадили технології віддаленої роботи та інструменти цифрового супроводу персоналу, на 28% швидше відновлювали бізнес-процеси після форс-мажорних подій [5].

Метою написання тез є обґрунтування пріоритетності сучасних HR-технологій, здатних забезпечити збереження та мобілізацію людського капіталу в кризових обставинах.

За даними останніх міжнародних досліджень ключовими тенденціями у сфері HR є:

1. People Analytics - використання даних для прийняття обґрунтованих рішень щодо розвитку персоналу. За даними Deloitte, 79% компаній у 2024 році використовують аналітику талантів для прогнозування потреб працівників [1].

2. Employee Experience Platforms - інтегровані цифрові платформи, що забезпечують персоналізовану взаємодію працівника з організацією та сприяють підвищенню залученості.

3. Reskilling & Upskilling Programs - системні програми перепідготовки, орієнтовані на розвиток гнучких та технологічних навичок [3].

4. AI-driven Recruitment - використання штучного інтелекту для автоматизації підбору персоналу та прогнозування потенціалу кандидатів.

Враховуючи ключові тенденції у сфері управління людським капіталом охарактеризуємо пріоритетні HR-технології в умовах форс-мажору.

Гнучкі системи комунікацій, цифрові платформи для дистанційної роботи (Microsoft Teams, Slack, Zoom, мобільні HR-платформи, корпоративні соцмережі) для швидкої адаптації до змін у режимах роботи, що стають основою забезпечення безперервності бізнес-процесів та збереження командної взаємодії.

Платформи для безперервного навчання та перекваліфікації (LMS, microlearning-сервіси), що забезпечують гнучке оновлення компетенцій, а також допомагають працівникам швидко перенавчатися, адаптувати свої компетентності до нових умов праці та підтримувати

кар'єрний розвиток у мінливому середовищі.

HR-аналітика ризиків персоналу, яка дозволяє виявити групи працівників, найбільш вразливих до емоційного вигорання чи професійного відтоку, що забезпечує своєчасне реагування на ризики втрати персоналу та своєчасно вживати заходів для збереження людського капіталу.

Програми підтримки добробуту працівників та цифрові інструменти управління залученням і благополуччям працівників (employee well-being apps, психологічна підтримка онлайн), що сприяють підвищенню стійкості та зменшенню рівня стресу [4].

Технологічні системи гнучкого управління винагородами та бенефітами стають засобом адаптації компенсаційних пакетів до умов нестабільності та зростання індивідуальних потреб співробітників.

Вплив HR-технологій на збереження людського капіталу систематизовано в таблиці.

Таблиця - Вплив пріоритетних HR-технологій на збереження людського капіталу

HR-технологія	Опис технології	Вплив на збереження людського капіталу
People Analytics	Використання аналітики для збору та аналізу даних про співробітників, їх продуктивність, потреби та рівень задоволення	Допомагає виявляти ключові ризики для утримання персоналу, адаптувати умови роботи та прогнозувати кадрові потреби в умовах нестабільності
Платформи для навчання та розвитку	Внутрішні навчальні платформи для постійного підвищення кваліфікації працівників, а також перепідготовки (Reskilling)	Забезпечує безперервний розвиток працівників, підвищує рівень лояльності, зменшує плинність кадрів у умовах кризи та змін на ринку праці
Гнучкі моделі роботи (глобальний віддалений формат, гібридна робота)	Підтримка гнучких графіків роботи, можливість працювати дистанційно чи за гібридною моделлю	Покращує залученість працівників, підтримує їх психологічний стан під час непередбачуваних ситуацій (воєнний стан), дає можливість зберегти кадри в складних умовах
Психологічна підтримка та well-being програми	Програми для покращення ментального здоров'я співробітників, доступ до психологічної допомоги, підтримка на всіх етапах кризи	Сприяє збереженню емоційного здоров'я персоналу, запобігає вигоранню та вигоранню співробітників у стресових ситуаціях, підвищує ефективність роботи
AI-driven Recruitment	Використання штучного інтелекту для автоматизації процесу підбору персоналу та прогнозування майбутніх потреб у персоналі	Дозволяє швидко реагувати на зміни в кадрових потребах організації, зменшує витрати часу на рекрутинг та забезпечує точність підбору кваліфікованих кадрів навіть в умовах кризи
Цифрові платформи для комунікації та співпраці	Інтегровані платформи для спільної роботи, які забезпечують комунікацію між співробітниками незалежно від місця перебування	Полегшують процеси взаємодії та обміну інформацією, що важливо в умовах дистанційної роботи та забезпечує збереження продуктивності команди навіть під час форс-мажору

Джерело: систематизовано авторкою

Практика успішних компаній доводить, що новітні технології управління персоналом

сприяють:

- підвищенню залученості працівників через персоналізацію досвіду та гнучкість формату роботи;
- ранньому виявленню ризиків вигорання, професійного застою, незадоволення через використання аналітичних інструментів;
- підтримці постійного розвитку компетенцій відповідно до динамічних змін ринку праці;
- зміцненню корпоративної культури через цифрові інструменти комунікації та зворотного зв'язку.

Отже, особливістю сучасних HR-технологій у форс-мажорних обставинах є їхня спрямованість на зміцнення емоційної стійкості персоналу, розвиток адаптивності й розширення можливостей для самореалізації навіть у надзвичайних умовах. Практика компаній, що працюють в Україні у період війни, дозволяє зробити висновок, що впровадження цифрових HR-рішень, підтримка внутрішніх комунікацій, розвиток лідерства на всіх рівнях управління істотно знижує ризик втрати персоналу та сприяє відновленню організаційної ефективності.

Важливо зазначити, що у кризових умовах HR-технології трансформуються із допоміжного інструменту на ключовий елемент стратегічного управління людським капіталом. Їх пріоритетність визначається здатністю не лише підтримувати функціонування бізнесу, а й забезпечувати психологічну, професійну та особистісну стійкість працівників у період глобальних випробувань.

В умовах глобальної нестабільності стратегічна пріоритетність впровадження сучасних HR-технологій полягає у збереженні й розвитку людського капіталу як основи інноваційного та сталого розвитку організацій. Інвестиції у HR-технології стають не витратами, а довгостроковими інвестиціями у стабільність бізнесу.

У найближчій перспективі важливо системно інтегрувати інноваційні HR-технології у загальну стратегію управління організаціями, орієнтуючись на розвиток цифрових компетентностей персоналу, гнучкість корпоративної культури та підвищення соціальної відповідальності бізнесу.

Список літератури

1. Deloitte. Global Human Capital Trends 2024. URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/glob176836_global-human-capital-trends-2024/DI_Global-Human-Capital-Trends-2024.pdf
2. IBM. HR Analytics Solutions 2023. URL: <https://www.ibm.com/analytics/hr-analytics>
3. LinkedIn Learning. Workplace Learning Report 2024. URL: <https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report>
4. McKinsey & Company. Addressing Employee Mental Health and Well-being. URL: <https://www.mckinsey.com.br/mhi/our-insights/thriving-workplaces-how-employers-can-improve-productivity-and-change-lives>
5. PwC. Crisis and Resilience Survey. URL: <https://www.pwc.com/gx/en/crisis/pwc-global-crisis-resilience-survey-2023.pdf>