

Лобач Д. С.

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
спеціальність 073 «Менеджмент», гр. МЕ-23М

Сочинська-Сибірцева І. М.

канд. екон. наук., доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

СОЦІАЛЬНА СПРЯМОВАНІСТЬ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ У КОНТЕКСТІ МІЖНАРОДНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА

В умовах глобалізації та стрімкого розвитку інноваційних технологій питання ефективного управління персоналом набувають додаткових аспектів актуальності. Соціальна спрямованість цих технологій не тільки сприяє підвищенню ефективності управління, але й підкреслює значущість міжнародного співробітництва. Інновації, такі як штучний інтелект, автоматизація та платформи для співпраці, допомагають інтегрувати соціальну відповідальність у процеси управління персоналом. В теперішніх умовах доцільно дослідити, як міжнародні організації використовують ці технології для розвитку глобальних стандартів і підвищення якості життя персоналу.

З метою аналізу впливу соціально орієнтованих інноваційних технологій на управління персоналом та визначення їх ролі у контексті міжнародного співробітництва проведені дослідження, результати яких представлені у форматі тез.

Результати досліджень вітчизняних і зарубіжних науковців підтверджують ключову роль соціально орієнтованих інноваційних технологій в управлінні персоналом. Українські дослідники підкреслюють важливість інтеграції технологій для покращення умов праці, гарантії кадрової безпеки, забезпечення інклюзивності та підвищення рівня задоволеності персоналу [1; 2]. Зарубіжні науковці визначають значний вплив інновацій на формування корпоративної культури, зміцнення міжнародного співробітництва та розвиток гнучких моделей роботи. Ефективне використання інноваційних технологій сприяє підвищенню конкурентоспроможності організацій у глобальному масштабі [3].

Соціальна спрямованість інноваційних технологій у сфері управління персоналом дозволяє розвивати нові підходи до мотивації та збереження працівників. Це не лише сприяє підвищенню їх продуктивності, але й формує середовище, яке відповідає міжнародним стандартам соціальної відповідальності. Інноваційні технології також допомагають забезпечити більш гнучкі форми роботи, що стає особливо актуальним у світлі глобальних криз та викликів.

Компоненти соціальної спрямованості інноваційних технологій в управлінні персоналом є важливою характеристикою сучасних стратегій розвитку організацій. Вони допомагають створити гармонійне середовище для співробітників, сприяючи підвищенню продуктивності та збереженню здорової корпоративної культури. Серед ключових компонентів особливу увагу привертають такі:

1. Соціальна відповідальність компаній (Corporate Social Responsibility, CSR).
2. Підтримка добробуту співробітників (Employee Well-being).
3. Підвищення прозорості кадрових процесів (Transparency of Personnel Processes).
4. Гнучкі робочі умови (Flexible Work Conditions).
5. Персоналізоване навчання та розвиток (Personalized Learning and Development).
6. Розвиток крос-культурної співпраці (Cross-cultural Collaboration).
7. Інклюзивність у процесах управління персоналом (Inclusion in HR Processes).

Визначені компоненти окреслюють формат, у якому соціально орієнтовані інноваційні технології змінюють управління персоналом, підвищуючи його ефективність і соціальну відповідальність.

Вплив соціально орієнтованих інноваційних технологій на управління персоналом у контексті міжнародного співробітництва та інновацій описаний в таблиці.

Таблиця 1 – Характеристика ролі соціально орієнтованих інноваційних технологій у міжнародному співробітництві

Соціально орієнтовані інноваційні технології	Вплив на управління персоналом	Роль у міжнародному співробітництві та інноваціях
Штучний інтелект (AI)	Автоматизація HR-процесів, аналіз продуктивності, підтримка рішень щодо підбору персоналу	Допомагає впроваджувати глобальні стандарти управління персоналом, оптимізуючи міжнародні HR-процеси
Платформи для віддаленої роботи (Remote Work Platforms)	Збільшення гнучкості роботи, підтримка співробітників у різних країнах	Забезпечує крос-культурну співпрацю та ефективну комунікацію між міжнародними командами
Системи управління навчанням (LMS)	Створення персоналізованих планів навчання для розвитку співробітників	Підтримка розвитку компетенцій у міжнародному середовищі через доступ до глобальних знань
Big Data та HR-аналітика	Аналіз поведінкових тенденцій, прогнозування потреб у персоналі	Сприяє ухваленню обґрунтованих рішень у міжнародних організаціях, покращуючи управління людськими ресурсами
Рішення для соціальної відповідальності (CSR platforms)	Моніторинг соціальних програм, стимулювання волонтерства, покращення умов праці	Підтримує глобальні ініціативи з корпоративної соціальної відповідальності, що підсилює міжнародні зв'язки
Blockchain технології в HR	Підвищення прозорості кадрових процесів, захист даних співробітників	Дозволяє створювати надійні міжнародні транзакції та партнерства, забезпечуючи довіру у глобальних процесах управління персоналом

Останнім часом пріоритетності набувають технології, що підтримують ментальне та фізичне здоров'я співробітників, наприклад, програми для моніторингу стресу або віддалені консультації з психологами.

Отже, інноваційні технології дозволяють компаніям ефективніше впроваджувати та контролювати програми соціальної відповідальності. Соціальна спрямованість інноваційних технологій в управлінні персоналом стає невід'ємною частиною міжнародного співробітництва. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на вивчення впливу технологій на різні аспекти соціальної відповідальності, розвитку корпоративної культури та вдосконалення взаємодії із міжнародними організаціями.

Література:

1. Сочинська-Сибірцева І. М., Сторожук О. В., Доренська А. О.. Новітні технології управління персоналом: навч. посіб. Кропивницький: ЦНТУ, 2023. 278 с. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/13256>
2. Ушкаренко І., & Соловйов А. (2023). Соціальні інновації у системі сталого розвитку. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління, (7). URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-7-03-05>
3. Felix Rose-Collins. Майбутнє HR-технологій: Інновації, що формують робоче місце завтрашнього дня. URL: <http://surl.li/xuybss>