

**Дрейчук М. А.**

*аспірант кафедри менеджменту персоналу та адміністрування,  
Національний університет «Львівська політехніка»  
м. Львів, Україна*

*DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-366-1-3>*

## **ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНИХ НЕСТАБІЛЬНОСТЕЙ**

У сучасних умовах економічної нестабільності та мінливості, що характеризується складними політичними, соціальними та економічними викликами, Україна знаходиться на перехресті свого розвитку. Нестабільність на внутрішньому та зовнішньому площинах створює труднощі для організацій у різних галузях економіки, включаючи сектор управління персоналом.

Мета тези полягає у дослідженні інноваційних підходів до управління персоналом, що можуть бути застосовані організаціями в умовах економічних нестабільностей. Актуальність проблеми в контексті України особливо очевидна через поточну економічну ситуацію та необхідність пошуку ефективних рішень для забезпечення стабільності та розвитку бізнес-сегменту. Розгляд інноваційних підходів щодо управління персоналом може сприяти не лише розв'язанню конкретних проблем організації, а й сприяти її загальному розвитку. Розуміння та впровадження таких підходів допомагає пристосуватися до змін в економічному середовищі та забезпечити стійкість у складних умовах.

Інноваційні підходи до управління персоналом у сучасних організаціях комплекс ключових елементів, що спрямовані на підвищення ефективності та конкурентоспроможності організації. Перш за все, це гнучкість та адаптивність, що орієнтовані на швидку реакцію організації на зміни в зовнішньому середовищі. Реалізація базується на впровадженні agile-методів та стратегій, які дозволяють персоналу ефективно пристосовуватися до нових викликів та швидко сприймати нові можливості. Наступним важливим аспектом є заохочення креативності та інновацій серед персоналу організації. Це передбачає розвиток творчого потенціалу працівників, що сприяє пошуку нових ідей та рішень, шляхом впровадження інноваційних проєктів, створення

сприятливого середовища для творчості та підтримки індивідуальних ініціатив працівників. Третій аспект полягає в використанні технологій та інформаційних систем для оптимізації управління персоналом. А саме впровадження HR-систем, аналітичних інструментів для прийняття рішень та засобів комунікації для співробітників, що сприяє автоматизації та підвищенню ефективності управлінських процесів [1, с. 380].

Не менш важливим є формування безпечного робочого середовища та захисту працівників. Цей підхід включає розробку та впровадження комплексної системи заходів забезпечення безпечних умов праці, що охоплює як фізичні, так і психологічні аспекти захисту працівників [2, с. 48].

Сучасні концепції управління персоналом включають розгляд ключових напрямків, які визначають стратегічний напрямок розвитку організації. Гуманістичний підхід, що ставить на передній план гуманізацію відносин між працівниками та управлінням допомагає створити сприятливу атмосферу в колективі, що сприяє ефективним взаємовідносинам в організації. Стратегічне управління персоналом встановлює тісний зв'язок між стратегічними цілями та управлінням людськими ресурсами, що сприяє досягненню успіху та конкурентоспроможності. Управління змінами забезпечує готовність до адаптації відносно змін внутрішнього та зовнішнього середовища організації, забезпечуючи стабільність та надійність у складних умовах [3, с. 439].

Технології управління персоналом в сучасному бізнес-середовищі відіграють не останню роль, сприяючи ефективному функціонуванню організацій. Сучасні HR-системи та онлайн-платформи створюють зручний інструментарій для автоматизації процесів управління персоналом, що охоплюють підбір, адаптацію, оцінку персоналу та іншими процесами. Ці системи спрощують адміністративну складову, забезпечуючи швидкий доступ до інформації та підвищують продуктивність праці. Застосування аналітичних інструментів у сфері управління персоналом дозволяє проводити оцінку різних аспектів роботи працівників, таких як продуктивність, відповідність стандартам та цінностям організації, задоволеність роботою тощо. В результаті керівництво отримує об'єктивну інформацію для прийняття стратегічних рішень та забезпечує більшу ефективність управління кадрами. Електронні системи навчання є ще одним важливим інструментом підвищення кваліфікації персоналу та підтримки їхнього професійного розвитку. Ці віртуальні платформи дозволяють створювати та поширювати навчальний матеріал для працівників, що

сприяє підвищенню ефективності та кваліфікації персоналу. Використання штучного інтелекту та аналізу даних дозволяє компаніям отримувати цінні інсайти щодо розвитку кадрів, оптимізацію процесів прогнозування потреб у нових працівниках та виявлення тенденцій на ринку праці. Гнучкі форми зайнятості та віддалена робота стали необхідними в умовах мінливості та впливу кризових ситуацій. Ці форми зайнятості дозволяють організаціям привертати та утримувати талановитих працівників, а також адаптуватися до змін. Стимулювання креативності та відкритості до інновацій серед персоналу є важливою складовою стратегії управління персоналом, оскільки це сприяє розвитку нових ідей та проєктів [4, с. 264].

Для успішного впровадження інновацій у сфері управління персоналом необхідно дотримуватися комплексного підходу та враховувати ключові аспекти. По-перше, перед впровадженням інновацій відбувається проведення аналізу поточного стану напряму управління персоналом організації з поточним визначенням проблемних аспектів та можливостей для покращення. обов'язковим пунктом є залучення персоналу до процесу впровадження інновацій, надавши можливість висловлення ідей та думок. А також невіддільною частиною є забезпечення належного навчання та підтримки персоналу під час процесу впровадження нових інструментів та практик управління персоналом. Важливо розбивати на етапи процес впровадження інновацій, починаючи з невеликих кроків та поступово розширюючи обсяги та складність змін. Після впровадження інновацій важливо систематично оцінювати результати та вносити корективи до стратегії згідно з потребами та змінами в організації. Стимулювання інновацій шляхом впровадження систем винагород також сприяє активній участі персоналу у процесах впровадження інновацій [5, с. 630].

Підсумовуючи, можна підкреслити, що в умовах економічних нестабільностей інноваційні підходи до управління персоналом набувають особливої важливості для успішності організації. Нестабільність в економіці може створювати складнощі, але водночас вона відкриває можливості для впровадження новаторських стратегій управління персоналом. Інноваційні підходи дозволяють ефективно адаптуватися до змінного середовища, забезпечуючи гнучкість, швидкість реакції та стабільність у роботі. Вони сприяють підвищенню продуктивності, залученню та утриманню талановитих працівників, а також створюють конкурентні переваги на ринку. Інновації у сфері управління персоналом виявляються ключовими для успішного

функціонування організацій в умовах економічних турбулентностей. Їх впровадження є надважливим засобом для підтримання стабільності, розвитку бізнесу та досягнення стратегічних цілей, забезпечуючи конкурентоспроможність та стійкість у складних умовах.

### Література:

1. Болотова О. О. Методичний підхід щодо визначення умов організаційно економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства. *Бізнес Інформ*. 2018. № 6. С. 375–380.
2. Сапотницька Н. Я., & Козак В. Є. Стратегії підвищення конкурентоспроможності підприємства та їх синергія в умовах війни. *Трансформаційна економіка*. 2023. № (2 (02)). С. 49–52.
3. Зайченко Є. О. Сучасний стан управління персоналом на підприємствах: виклики та перспективи. *Бізнес Інформ*. 2020. № 11. С. 436–441.
4. Зайцева Л. О. Розвиток персоналу як засіб підвищення конкурентоспроможності підприємств. *Бізнес Інформ*. 2017. № 5. С. 263–267.
5. Островська Г. Креативний менеджмент як домінанта інноваційних підприємств. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2021. № 2 (25). С. 625–640.