

## **РОЛЬ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ: НОВІ ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ**

***Мокану О. В.***

*здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня*

*за спеціальністю 073 – Менеджмент*

*Науковий керівник: Лебедєва Н. А.*

*доцент кафедри менеджменту*

*Міжнародний гуманітарний університет*

*м. Одеса, Україна*

У динамічному та мінливому глобальному робочому середовищі людські ресурси (HR) перетворилися на ключовий стратегічний фактор успіху організації. Традиційні підходи до управління персоналом, хоча й були ефективними в минулому, сьогодні не відповідають сучасним вимогам до робочої сили. Інновації в управлінні персоналом необхідні для подолання таких викликів, як перехід на віддалену роботу, конкуренція за таланти та розвиток організаційної культури у все більш децентралізованих командах.

Пандемія COVID-19 прискорила впровадження віддалених та гібридних моделей роботи, кинувши виклик традиційним практикам управління персоналом. Тепер організації повинні переосмислити підходи до адаптації, навчання та управління ефективністю, щоб пристосувати їх до віртуального середовища.

Інноваційні рішення, такі як використання передових інструментів співпраці, впровадження цифрових навчальних платформ та регулярне проведення опитувань настроїв працівників, мають вирішальне значення. Ці інструменти сприяють залученості та продуктивності, водночас підтримуючи згуртовану культуру в географічно розподілених командах [1, с. 9]. Крім того, гнучкість дозволяє організаціям використовувати глобальні резерви талантів і відповідати очікуванням працівників, що змінюються.

В умовах зниження рівня безробіття в багатьох регіонах, конкуренція за найкращі таланти є жорсткішою, ніж будь-коли. Використання технологій, таких як рекрутингові інструменти на основі штучного інтелекту та системи відстеження кандидатів, може підвищити ефективність та покращити досвід кандидатів. Сприяння розвитку кар'єри, заохочення різноманітності та інклюзивності, а також пріоритетність

балансу між роботою та особистим життям є ефективними стратегіями для утримання високопродуктивних працівників та зменшення плинності кадрів [2, с. 119].

Підтримка сильної організаційної культури, коли працівники розподілені по різних локаціях, є значним викликом. Інноваційне управління персоналом передбачає створення цілеспрямованих стратегій для сприяння співпраці, згуртованості та спільним цінностям. Проведення як віртуальних, так і очних заходів, заохочення командної співпраці через міжвідомчі проекти та використання цифрових платформ для обміну організаційними досягненнями та віхами може подолати розрив між віддаленими та локальними командами. Моделюючи бажані культурні риси та постійно збираючи зворотній зв'язок, HR-лідери можуть підтримувати процвітаючу організаційну ідентичність незалежно від місцезнаходження співробітників.

Збої на робочому місці, спричинені технологічним прогресом чи непередбачуваними глобальними подіями, вимагають від HR-лідерів стійкості та адаптивності. Це передбачає постійний розвиток кадрових політик і процесів, акцент на безперервному навчанні працівників і формування культури, сприятливої для інновацій. Наприклад, впровадження гнучких протоколів та відстеження HR-метрик дозволяє організаціям визначати сфери для вдосконалення та ефективно реагувати на динамічні виклики [3, с. 113]. Крім того, практики розбудови стійкості, такі як ініціативи з оздоровлення працівників та тренінги з антикризового управління, забезпечують довгострокову організаційну стабільність та задоволеність працівників.

Інтеграція технологій в HR-процеси більше не є необов'язковою. Від чат-ботів на основі штучного інтелекту, які допомагають працівникам у вирішенні кадрових питань, до інструментів аналізу даних, що дають уявлення про тенденції розвитку робочої сили, цифрова трансформація зробила революцію у сфері управління персоналом. Ці інновації не лише підвищують операційну ефективність, але й покращують процес прийняття рішень та досвід співробітників. Однак забезпечення безпеки даних та етичного використання технологій залишається критично важливим для збереження довіри працівників.

Підсумовуючи, можна сказати, що інноваційне управління персоналом – це не просто відповідь на виклики, а проактивна стратегія для розкриття можливостей на сучасному робочому місці. Використовуючи технологічні досягнення, переосмислюючи традиційні процеси та сприяючи адаптивності, HR-лідери можуть вирішити проблеми віддаленої роботи, дефіциту талантів та культурної згуртованості. Більше того, надання пріоритету залученості, різноманітності та стійкості співробітників дозволяє організаціям процвітати в умовах невизначеності.

Майбутнє HR лежить у площині інноваційного лідерства, що робить його стратегічним партнером у досягненні організаційного успіху.

### Література:

1. Кононенко Д. Розробка та прийняття управлінських рішень у сфері управління персоналом. 2023. URL: [https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/18543/1/%d0%9a%d0%be%d0%bd%d0%be%d0%bd%d0%b5%d0%bd%d0%ba%d0%be\\_%d0%a3%d0%9f\\_2023.pdf](https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/18543/1/%d0%9a%d0%be%d0%bd%d0%be%d0%bd%d0%b5%d0%bd%d0%ba%d0%be_%d0%a3%d0%9f_2023.pdf)
2. Скібська, К. О. Використання інструментів штучного інтелекту в рекрутингу. *Галицький економічний вісник*. 2023. 83(4). 114–121. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/83/1196.pdf>
3. Кульшан В., Прищеп К. Діджиталізація менеджменту організації. *Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця*. 2022. № 7–8. URL: <https://www.hneu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/09/MV-07-08-2022.pdf>
4. Яковенко І. В., Петряєв О. О. Інноваційні методи управління персоналом підприємства. 2020. URL: [https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2020/05/Tezy\\_Bolgaria\\_03.20/Tezy\\_Bolgaria\\_03.20\\_37.pdf](https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2020/05/Tezy_Bolgaria_03.20/Tezy_Bolgaria_03.20_37.pdf)

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-479-8-42>

## ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ: ВИКЛИКИ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ СТЕРЕОТИПІВ

**Мороз М. М.**

*здобувачка вищої освіти 2 курсу першого (бакалаврського) рівня  
за спеціальністю 241 – Готельно-ресторанна справа  
Міжнародний гуманітарний університет  
Науковий керівник: Горбаньова В. О.  
старший викладач кафедри менеджменту  
Міжнародний гуманітарний університет  
м. Одеса, Україна*

У сучасному світі питання гендерної рівності набуває все більшого значення, особливо у сфері управління підприємствами. Гендерні стереотипи, які формувалися століттями, досі впливають на розподіл ролей, можливості кар'єрного зростання та прийняття управлінських рішень. Така ситуація обмежує потенціал підприємств та суспільства загалом, адже не використовуються всі наявні ресурси й таланти. В умовах глобалізації та інтеграції України до світового економічного простору,