

Інноваційні підходи до управління персоналом як фактор конкурентоспроможності у контексті глобальної нестабільності

Досліджено інноваційні підходи до управління персоналом як фактор конкурентоспроможності суб'єкта господарювання в умовах глобальної нестабільності. Розглянуто та проаналізовано результати досліджень, які підкреслюють важливість впровадження сучасних інновацій, зокрема, дата-аналітика, цифрові інструменти та штучний інтелект у процеси управління персоналом. Акцентовано увагу на тому, як інноваційні стратегії в управлінні персоналом можуть підвищити адаптивність та конкурентоспроможність суб'єкта господарювання у нестабільному глобальному середовищі. Застосування цифрових технологій та аналізу великих даних допомагає оптимізувати процеси найму, адаптації та розвитку персоналу, що призводить до зменшення часу та витрат на HR-операції. Автоматизація та гнучкість управління, спрямовані на моніторинг та швидку адаптацію до змін, стають ключовими для ефективної роботи в складних умовах.

Українські компанії активно адаптують інновації у сфері управління персоналом, незважаючи на обмежені ресурси та складнощі, спричинені воєнним конфліктом; приділяють значну увагу впровадженню систем добробуту, розвитку через дуальну освіту, психологічній підтримці персоналу, а також трансформації корпоративної культури та створенню інноваційного офісного простору. Виокремлюється впровадження цифрових технологій, таких як E-learning для дистанційного навчання, коучингу та менторства, що сприяють індивідуальному розвитку та підвищенню мотивації. Зокрема, управління талантами, систематичний розвиток ключових співробітників, дозволяє підтримувати високу конкурентоспроможність на ринку. Практичне значення цієї статті полягає у визначенні конкретних інноваційних методів та інструментів, які можуть бути використані суб'єктами господарювання для підвищення ефективності управління персоналом з метою підвищення конкурентоспроможності в умовах глобальної нестабільності.

Ключові слова: *інновації; управління персоналом; конкурентоспроможність; цифрові технології; цифровізація; стан нестабільності.*

Актуальність теми. Сучасний світ, охоплений хвилями глобальної нестабільності, ставить перед управлінням персоналом нові виклики, що вимагають невідкладних інноваційних рішень. Глобалізація, як невід'ємна частина сучасного світу, сприяє концентрації економічних, технологічних та інформаційних ресурсів у руках розвинених країн, тим самим створюючи додаткові виклики для країн, що розвиваються. У цьому контексті розрив у технологічному забезпеченні та управлінні персоналом стає все більш відчутним, вимагаючи інноваційних рішень, щоб збалансувати глобальну нерівність.

Пандемія COVID-19 та триваюча російсько-українська війна суттєво загострили ситуацію, демонструючи крихкість глобальних ланцюжків постачання, економічну мінливість та соціальні розриви. Ці події спричинили не лише миттєві кризи, але й підкреслили глибокі системні виклики, з якими стикаються управління персоналом у всьому світі. 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.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, на які спирається автор. У контексті глобальної нестабільності інноваційні підходи до управління персоналом набувають особливої актуальності. Павлова В. та співавтори [12] досліджують використання інноваційних технологій управління персоналом як відповідь на виклики глобальної нестабільності, наголошуючи на потребі адаптації управлінських практик до швидкозмінних умов зовнішнього середовища. Аналогічну позицію займає О.П. Третяк [16], яка висвітлює роль сучасних персонал-технологій у системі управління персоналом, акцентуючи на їх важливості для підвищення ефективності та гнучкості організацій. З іншого боку, І.М. Дашко [9] звертає увагу на розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах в умовах сучасного

господарювання, підкреслюючи значення технологічних інновацій для адаптації бізнесу до змінних ринкових умов. Федик М.В. [17] досліджує особливості розвитку креативної зайнятості в умовах динамічної цифровізації та актуалізації процесів впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у буденність суспільства. Гончарова О.М. [8] аналізує реінжиніринг бізнес-процесів як спосіб підвищення ефективності управління, в тому числі і в аспекті управління персоналом, що дозволяє компаніям оптимізувати свої внутрішні процеси та підвищити адаптивність до зовнішніх викликів. В той же час Петрова І.Л. [13] обговорює стратегічне управління персоналом, акцентуючи на необхідності інтеграції стратегічного планування та управління персоналом для досягнення довгострокових цілей організації. Дерев'янка А. [10] та Рихліцький В. [15] підкреслюють вплив воєнних дій та політичної нестабільності на український бізнес, зокрема на управління персоналом, що вимагає від компаній гнучкості та швидкості реагування на кризові явища. Це підкреслює важливість інноваційних підходів до управління персоналом не лише в економічному, а й у соціальному та політичному контексті.

Таким чином, аналіз сучасної літератури показує, що інноваційні підходи до управління персоналом є ключовим елементом стратегії суб'єкта господарювання у відповідь на виклики глобальної нестабільності. Використання новітніх технологій, оптимізація бізнес-процесів, стратегічне планування та адаптація до змінних умов є необхідними для забезпечення сталого розвитку та конкурентоспроможності суб'єктів господарювання на глобальному ринку.

Метою статті є дослідження впливу інноваційних стратегій в управлінні персоналом на підвищення адаптивності та конкурентоспроможності суб'єктів господарювання у нестабільному глобальному середовищі, зокрема, акцент зроблено на значенні цифрових інструментів, використанні штучного інтелекту та аналітики великих даних у HR-практиках.

Викладення основного матеріалу. У контексті глобальної нестабільності інноваційні підходи до управління персоналом набувають особливої актуальності в практиці управління суб'єктом господарювання, оскільки вони дозволяють організаціям адаптуватися до швидкозмінних умов зовнішнього середовища та підтримувати конкурентоспроможність. Статистичні дані засвідчують, що минулого 2023 року 46 % керівників великих світових компаній використовували в своєму менеджменті інноваційні технології [3]. Дані, зібрані із останніх статистичних матеріалів 2024 року, показують кардинально змінену статистику. Зокрема, понад 70 % компаній опираються на дата-аналіз, що безумовно є інноваційним методом прийняття рішень, а безпосередньо цифрові інструменти управління використовують 56 % компаній [4–6] (рис. 1).

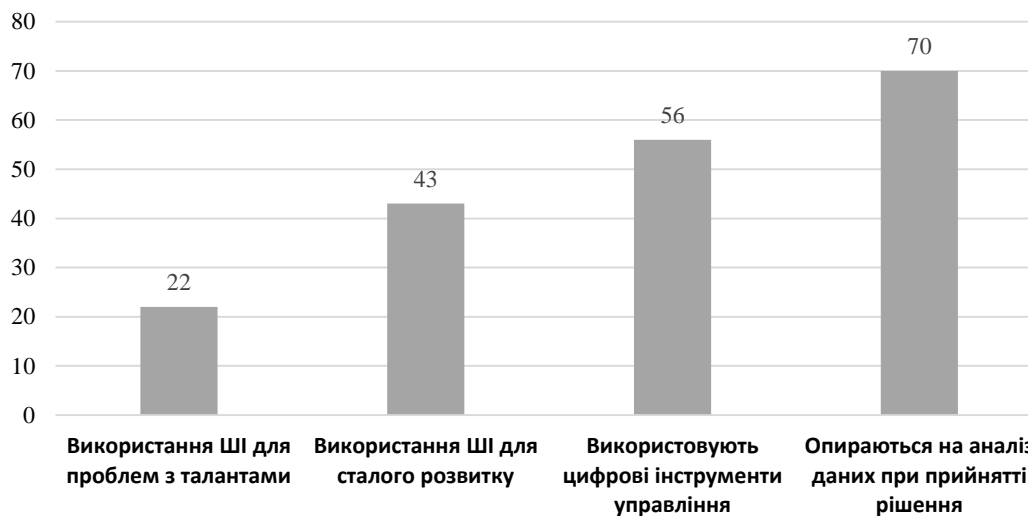


Рис. 1. Використання інноваційних технологій в управлінні персоналом, %

Цю тему досліджували різні автори, зокрема Л.В. Волянська-Савчук та М.В. Мацишина [7] у своєму дослідженні показали, як інноваційні підходи до управління персоналом можуть слугувати важливим механізмом для підвищення ефективності роботи підприємств у складних умовах глобальної нестабільності. Вони зазначають, що застосування новітніх технологій, таких як штучний інтелект та аналітика великих даних, може сприяти оптимізації процесів найму, адаптації та розвитку персоналу, тим самим зменшуючи час та вартість виконання трудових операцій [7]. Статистика міжнародних компаній вказує на те, що Big Data та штучний інтелект стають основними технологіями управління персоналом.

Інша дослідниця, І.М. Дашко [9], у своїй роботі акцентує на необхідності адаптації управлінських практик до швидкозмінних умов зовнішнього середовища. Автор вважає, що глобальні кризи, політичні конфлікти та інші виклики вимагають від компаній гнучкості та інноваційності в управлінні персоналом; підкреслює, що впровадження інноваційних технологій дозволяє компаніям швидше реагувати на зміни, підвищувати

задоволеність та лояльність співробітників, а також забезпечувати високу продуктивність роботи в непростих умовах [9]. Гнучкість управління досягається виключно за рахунок постійного моніторингу управлінських процесів, що в результаті дозволяє миттєво зреагувати на змінване середовище зовні чи всередині компанії. Такої швидкості можна досягнути виключно за рахунок автоматизованої обробки даних, які здійснюються знову ж таки за рахунок використання штучного інтелекту та технологій Big Data.

Для забезпечення наочності та кращого розуміння ключових тенденцій у сфері управління людськими ресурсами (HR) у 2024 році узагальнимо основні напрями інноваційного управління персоналом (табл. 1).

Таблиця 1

Ключові тренди HR у 2024 році

Напрямок HR-менеджменту	Тренди управління людськими ресурсами у 2024 році
Технології (HR-Tech) та штучний інтелект (AI)	Інтеграція генеративного штучного інтелекту (наприклад, ChatGPT) в HR-процеси. Поглиблена інтеграція HR-технологій з метою оптимізації та автоматизації рутинних процесів. Використання можливостей аналітики (people analytics) в HR-процесах щодо прийняття управлінських рішень. Платформи онлайн-навчання, навчальні інструменти доповненої віртуальної реальності. Системи відстеження персоналу, здатні контролювати залученість і продуктивність
Політика найму	Пошук балансу між роботою та особистим життям, безперервна освіта та підвищення кваліфікації, акцент на різноманітність, інклюзивність та сталий розвиток (на ринок праці виходить покоління Z, а керівні посади отримують міленіуми). Залучення талановитих спеціалістів з інших країн
Розвиток та управління талантами	Стратегічне управління талантами. Оновлення підходів до залучення талантів. Підвищення кваліфікації та перенавчання робочої сили як альтернатива найму. Запровадження інноваційних лідерських програм. Соціальне наставництво для розвитку співробітників
Гнучка зайнятість, робота в офісі та віддалена робота	Гнучкі умови праці. Прозорі політики віддаленої роботи. Досвід роботи в офісі (працівник має бачити цінність праці в офісі: робочі місця мають надавати можливість спільної продуктивності, професійного розвитку та нетворкінгу). Спільна участь в організаціях, підтримання згуртованості. Забезпечення комунікації і підзвітності
Бізнес-культура	Корпоративна культура, орієнтована на добробут. Ініціативи з інклюзивності та різноманіття, лідерство, орієнтоване на людину, завдання дотримуватися обіцянок і політики, а також здійснювати керівництво з цілеспрямованим акцентом на рівність та інклюзивність. Лідери мають знати, як провести свої команди через тонкощі віддаленої або гібридної роботи
Організаційні стратегії та виклики	Управління на основі даних (people analytics) – основна увага приділятиметься використанню аналітики даних та людського потенціалу для надання практичних рекомендацій щодо того, куди і як інвестувати ресурси для створення реальної цінності. Стратегії оптимізації продуктивності. Страйки та промислові акції (Strikes and Industrial Action) – фахівці з персоналу мають проводити бесіди з працівниками щодо їх потреб та очікувань. Вплив вищого керівництва на HR та розуміння ролі HR-фахівців в умовах сучасності
Компенсація та винагороди	Реструктуризація моделей винагороди – збереження інвестицій в персонал призводить до пропонування своїм працівникам реальної причини для лояльності. Системи мотивації та стимулювання з індивідуальним підходом (компенсаційні стратегії мають бути гнучкими, оперативними та відображати конкретні потреби та цінності працівників). Розробка стратегій утримання для найкращих працівників
Досвід роботи та залученість	Покращення офісного досвіду. Зусилля з утримання персоналу. Розвиток культури винагороди та визнання. Фокусування на добробуті через розвиток корпоративної культури. Створення справжньої спільноти на робочому місці – створення як соціального простору, так і простору для співпраці, щоб побудувати довіру і сприяти розвитку відносин, які дозволять працівникам насолоджуватися своїм повсякденним життям і підвищити продуктивність на роботі

Джерело: систематизовано автором на основі [4–6]

Використання кадрової аналітики як інструменту для підвищення ефективності та прийняття стратегічних рішень, які сприятимуть зростанню бізнесу, набуде першочергового значення. Критично важливим фактором успіху в управлінні персоналом буде використання аналітики для розкриття невикористаного потенціалу, сприяння культурі постійного вдосконалення та інновацій в усій організації. У 2024 році HR-фахівці зосереджуватимуться переважно на створенні позитивного досвіду для співробітників. Акцент на інклюзивній культурі, розвитку навичок та соціальному наставництві свідчить про перехід до більш орієнтованого на людину та динамічного підходу до розвитку талантів [6].

На основі дослідженої літератури можна дійти висновку про те, що в останні роки спостерігається значне зростання використання штучного інтелекту (ШІ) у галузі управління людськими ресурсами (HR), що змінює підходи до набору, утримання та розвитку персоналу.

Організації, які активно впроваджують ШІ, вже зараз показують кращі результати порівняно з іншими та вкладають значні кошти в ШІ-технології, що може збільшити відставання від конкурентів у майбутньому [5]. Через це, відповідно до досліджень, 37 % працівників бояться втратити роботу через автоматизацію і роботизацію робочих місць, що підкреслює необхідність управління змінами та емоційним сприйняттям працівниками використання інноваційних технологій [2]. Наведемо основні сфери застосування штучного інтелекту в HR-практиках:

- розвиток та управління талантами. Статистика показує, що ШІ може допомогти з залученням та утриманням персоналу, причому 22 % компаній вже використовують ШІ для вирішення проблем «виховання» талантів [1];

- гнучка та віддалена робота. За даними статистики, 56 % компаній переосмислюють свої HR-сервіси, щоб підтримувати цифрові та мобільні інструменти, з урахуванням підтримки гнучкої та віддаленої роботи [1];

- добробут та культура. Понад 70 % компаній будуть покладатися на аналіз даних для прийняття рішень, що може містити покращення умов праці та культури організації [1];

- організаційні стратегії та виклики 43 % організацій, які впровадили ШІ, використовують його для підтримки своїх зусиль у галузі сталого розвитку [1];

- компенсація та винагороди. ШІ може з високою точністю (95 %) визначити, які працівники планують залишити роботу, дозволяючи компаніям прогнозувати та покращувати стратегії утримання персоналу [5];

- досвід роботи та залученість. Організації визнають значення впровадження ШІ та цифрових технологій для підвищення залученості та покращення досвіду роботи співробітників. Використання інтелектуального аналізу даних та персоналізованих підходів може сприяти розумінню потреб та вподобань працівників, оптимізації процесів навчання та розвитку, а також створенню більш гнучких та зручних робочих умов. Як результат, понад 70 % компаній покладатимуться на аналіз даних для прийняття рішень, що безпосередньо впливає на покращення досвіду роботи співробітників і їхньої залученості [5].

На основі аналізу останніх досліджень, можемо констатувати той факт, що українські суб'єкти господарювання активно прагнуть інтегрувати інноваційні підходи у сфері управління персоналом, намагаючись наздогнати міжнародні стандарти та практики. Втім, попри значні зусилля, системи управління персоналом в Україні все ще мають певний розрив зі світовими лідерами у цій галузі. На наш погляд, доцільно виокремити причини такого розриву, а саме:

- відмінність у рівнях технологічної інтеграції українських компаній порівняно з іноземними;
- не завжди є швидка та якісна доступність до новітніх ресурсів;
- невисока швидкість адаптації до новітніх глобальних трендів.

Безумовно, не тільки економічний та технологічний розвиток України сприяє відставанню в технологіях управління. Війна значно вплинула на український бізнес, змусивши суб'єкти господарювання пристосовуватися до нових викликів та умов. Важливість відновлення та адаптації бізнесу в умовах війни не може бути переоцінена, з огляду на значні збитки інфраструктури та економіки в цілому. Зокрема, загальна сума збитків інфраструктури в Україні вже становить 103,9 мільярдів доларів [10], відповідно кошти бізнесу спрямовуються в першу чергу на відновлення інфраструктури.

Варто зауважити, що для малого та середнього бізнесу війна стала значно більшим викликом. Завантаженість більшості компаній значно знизилася, а деякі з них навіть були змушені скоротити обсяги виробництва або кількість співробітників. Проте для деяких підприємців війна стала поштовхом до запуску власного бізнесу [11], більшою мірою у сфері інформаційних технологій або електронної комерції. З цієї причини не дивно, що ІТ-сектор виявився одним з найбільш стійких до умов війни, завдяки вже наявним планам на випадок форс-мажорних обставин та можливості релокації співробітників. Великі релізи нових ІТ-продуктів у деяких випадках відбувалися навіть на другий день війни, демонструючи високу організованість та планування бізнес-процесів у компаніях [15].

На основі опублікованих звітів із конкурсу «Премія HR-бренд 2022» систематизуємо апробовані інноваційні технології управління персоналом в українських компаніях (табл. 2).

Приклади інноваційних технологій управління персоналом у деяких компаніях

Технологія	Компанія	Опис проєкту / застосування
Система добробуту	ЕРАМ	Впровадження системи добробуту для спеціалістів та надання well-being підтримки під час війни
Дуальна освіта	МХП	Проєкт впровадження дуальної освіти для підвищення кваліфікації та професійного розвитку співробітників
Психологічна підтримка	Варус	Впровадження проєкту психологічної підтримки персоналу для підвищення ефективності роботи та зменшення стресу
Трансформація корпоративної культури	Контінентал Фармерз Груп	Проєкт трансформації корпоративної культури для підвищення залученості та задоволеності співробітників
Офіс майбутнього	ЕПЦЕНТР	Розробка та впровадження інноваційного офісного простору, орієнтованого на потреби сучасного персоналу

Джерело: систематизовано автором на основі [12]

В останні роки в Україні спостерігається стрімкий розвиток і використання інноваційних технологій в управлінні персоналом, що відображає глобальні тенденції цифровізації бізнес-процесів. Українські компанії все активніше інтегрують новітні ІТ-рішення та методики у свої HR-практики з метою оптимізації управління людськими ресурсами, підвищення ефективності, адаптивності та конкурентоспроможності у непростих умовах ринку [8].

Однією з ключових тенденцій останніх років є впровадження систем електронного навчання (E-learning), що дозволяє організувати дистанційне навчання співробітників, а також тренінги та курси для розвитку професійних навичок. Це особливо актуально у зв'язку з пандемією COVID-19, що змусила багато суб'єктів господарювання переглянути підходи до навчання та розвитку персоналу [15]. Варто зазначити, що коучинг та менторство стають все більш популярними, оскільки сприяють індивідуальному розвитку співробітників, підвищуючи їх мотивацію та відданість компанії. Використання інтерактивних методик, таких як кейс-методи, бізнес-симуляції та онлайн-стажування дозволяє покращити аналітичні навички та прийняття рішень серед менеджерів середньої та вищої ланки. Управління талантами та хедхантинг також набувають нового значення в умовах гострої конкуренції за висококваліфіковані кадри. Систематичний підбір, оцінка та розвиток ключових співробітників з використанням так званої аналітики людей дозволяє суб'єктам господарювання підтримувати високу конкурентоспроможність, активно використовувати інноваційні підходи для залучення та утримання талантів [13]. Автоматизація HR-процесів з використанням інформаційних систем управління персоналом, таких як HRIS (Human Resource Information Systems), стає невід'ємною частиною сучасних HR-департаментів. Це дозволяє значно підвищити оперативність обробки даних, точність HR-аналітики та ефективність прийняття рішень у сфері управління людськими ресурсами [12].

Не менш важливим є застосування інноваційних методів у сфері оцінки та розвитку персоналу, таких як:

- 360 градусів (метод дозволяє отримати широкий спектр думок та оцінок професійних якостей кожного співробітника);
- оцінка за компетенціями (метод базується на оцінці навичок, знань та вмінь, що є необхідними для виконання робочих обов'язків);
- КРІ (ключові показники ефективності, що визначаються на основі стратегічних цілей компанії та використовуються для вимірювання успішності кожного співробітника).

Таким чином, можемо стверджувати, що наведені методи дозволяють об'єктивно оцінити внесок кожного співробітника в загальний успіх компанії та визначити напрямки його подальшого розвитку.

Водночас, не дивлячись на позитивні зрушення, українські суб'єкти господарювання стикаються з низкою викликів на шляху до повноцінного впровадження інноваційних HR-технологій. З нашої точки зору, до таких викликів належать:

- обмежені інвестиції в розвиток HR-технологій;
- відсутність кваліфікованих фахівців, що володіють навичками роботи з новітніми інструментами;
- консервативність у прийнятті нововведень у сфері управління персоналом.

Проте автоматизація та гнучкість управління, засновані на моніторингу та швидкій адаптації до змін, стають ключовими для ефективної роботи в складних умовах та підвищенні конкурентоспроможності суб'єктів господарювання.

Висновки та перспективи подальших досліджень. В умовах глобальної нестабільності інноваційні підходи до управління персоналом стають вирішальними для забезпечення адаптивності та конкурентоспроможності. Широке впровадження аналітики та цифрових інструментів в HR-практики підкреслює тенденцію до інтеграції інноваційних технологій. Аналіз останніх тенденцій інноваційного

розвитку показав, що використання штучного інтелекту та аналітики великих даних є найбільш поширеними технологічними рішеннями в управлінні персоналом. Ці рішення сприяють оптимізації процесів найму, адаптації та розвитку персоналу, що зменшує час та витрати на HR-операції.

Проаналізувавши діяльність українських суб'єктів господарювання, можемо стверджувати, що, попри обмежені ресурси та складнощі, спричинені воєнним конфліктом, вони активно адаптують інноваційні підходи у сфері управління персоналом.

Отже, використання інноваційних підходів до управління персоналом у контексті глобальної нестабільності (пандемія, війни) дозволяє підвищити ефективність використання людських ресурсів, а також забезпечує можливість ідентифікації та розвитку ключових талантів у межах компанії. Подальшого розвитку, на наш погляд, потребує вивчення питання цифрової довіри.

Список використаної літератури:

1. 40 HR technology statistics every HR team should know in 2024 / Shortlister [Electronic resource]. – Access mode : www.myshortlister.com/insights/hr-technology-statistics.
2. Essential Ai In Talent Acquisition Statistics In 2024 / ZipDo [Electronic resource]. – Access mode : www.zipdo.co/statistics/ai-in-talent-acquisition/.
3. Gartner Identifies Top Four HR Investment Trends for 2023 / Gartner [Electronic resource]. – Access mode : www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/03-06-2023-gartner-identifies-top-four-hr-investment-trends-for-2023.
4. Marr B. The Eight Biggest HR Trends In 2024 / B.Marr // Forbes. – 2024 [Electronic resource]. – Access mode : www.forbes.com/sites/bernardmarr/2023/12/18/the-eight-biggest-hr-trends-in-2024/?sh=24eada29197c.
5. The state of AI in 2022 – and a half decade in review / McKinsey & Company [Electronic resource]. – Access mode : www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai-in-2022-and-a-half-decade-in-review.
6. Stanciu Th. HR Trends to Leverage in Your Strategy / Th.Stanciu // Mirro. – 2024 [Electronic resource]. – Access mode : www.mirro.io/blog/hr-trends-2024/.
7. Волянська-Савчук Л.В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах / Л.В. Волянська-Савчук, М.В. Мацущина // Економіка і організація управління. – 2019. – № 1 (33). – С. 35–36. DOI: 10.31558/2307-2318.2019.1.4.
8. Гончарова О.М. Реінжиніринг бізнес-процесів як спосіб підвищення ефективності управління / О.М. Гончарова // Ефективна економіка. – 2012. – № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_2_27.
9. Дашко І.М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання / І.М. Дашко // Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2016. – № 9. – С. 37–41 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jsru/handle/lib/12213>.
10. Дерев'янюк А. Головна задача – вистояти: що турбує бізнес в Україні під час війни / А.Дерев'янюк // РБК Україна. – 2022 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.rbc.ua/ukr/news/glavnaya-zadacha-vystoyat-bespoikoit-biznes-1655831867.html>.
11. Війна та бізнес: як український малий бізнес адаптується до війни / UA Business Global Research. Міністерство цифрової трансформації України. – 2022 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://business.dia.gov.ua/cases/iniciativi/ua-business-global-research>.
12. Павлова В. Інноваційні технології управління персоналом в умовах глобальної нестабільності / В.Павлова, С.Горбань, О.Біленко // Наукові перспективи. – 2023. – № 4 (34). – С. 279–290. DOI: 10.52058/2708-7530-2023-4(34)-279-290.
13. Петрова І.Л. Стратегічне управління персоналом: реалії та перспективи / І.Л. Петрова // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – К. : КНЕУ, 2015. – Т. 2. Управління персоналом в організаціях. – С. 214–223.
14. Писаревська Г.І. Розвиток ринку рекрутингових послуг в Україні / Г.І. Писаревська // Бізнес Інформ. – 2013. – № 10. – С. 227–231.
15. Рихліцький В. Бізнес в умовах війни: хто зазнав найбільших втрат та як відновлюються підприємства / В.Рихліцький // Економічна правда. – 2022 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/03/23/684549/>.
16. Третяк О.П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О.П. Третяк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014 – № 24 (4). – С. 389–396 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvntlu_2014_24.4_66.
17. Федик М.В. Креативна зайнятість в умовах цифрових трансформацій / М.В. Федик // Інвестиції: практика та досвід. – 2022. – № 1. – С. 48–54 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.investplan.com.ua/pdf/1_2022/9.pdf.

References:

1. «40 HR technology statistics every HR team should know in 2024» (2024), Shortlister, [Online], available at: www.myshortlister.com/insights/hr-technology-statistics
2. «Essential Ai In Talent Acquisition Statistics In 2024» (2024), ZipDo, [Online], available at: www.zipdo.co/statistics/ai-in-talent-acquisition/
3. «Gartner Identifies Top Four HR Investment Trends for 2023» (2023), Gartner, [Online], available at: www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/03-06-2023-gartner-identifies-top-four-hr-investment-trends-for-2023

4. Marr, B. (2024), «The Eight Biggest HR Trends In 2024», *Forbes*, [Online], available at: www.forbes.com/sites/bernardmarr/2023/12/18/the-eight-biggest-hr-trends-in-2024/?sh=24eada29197c
5. McKinsey & Company (2022), «The state of AI in 2022 – and a half decade in review», [Online], available at: www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai-in-2022-and-a-half-decade-in-review
6. Stanciu, Th. (2024), «HR Trends to Leverage in Your Strategy», *Mirro*, [Online], available at: www.mirro.io/blog/hr-trends-2024/
7. Volianska-Savchuk, L.V. and Matsyshyna, M.V. (2019), «Vykorystannia innovatsiinykh personal-tekhnologii v upravlinni personalom na pidpriemstvakh», *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*, No. 1 (33), pp. 35–36, doi: 10.31558/2307-2318.2019.1.4.
8. Honcharova, O.M. (2012), «Reinzhyrnykh biznes-protsesiv yak sposib pidvyschennia efektyvnosti upravlinnia», *Efektivna ekonomika*, No. 2, [Online], available at: www.nbu.gov.ua/UJRN/efek_2012_2_27
9. Dashko, I.M. (2016), «Rozvytok innovatsiinykh tekhnologii upravlinnia personalom na pidpriemstvakh u suchasnykh umovakh hospodariuvannia», *Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo*, No. 9, pp. 37–41, [Online], available at: www.dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/12213
10. Derevianko, A. (2022), «Holovna zadacha – vystoiaty: shcho turbuie biznes v Ukraini pid chas viiny», *RBK Ukraina*, [Online], available at: www.rbc.ua/ukr/news/glavnaya-zadacha-vystoyat-bespokoit-biznes-1655831867.html
11. Ministerstvo tsyfrovoi transformatsii Ukrainy (2022), «Viina ta biznes: yak ukraïnskyi maliy biznes adaptuietsia do viiny», *UA Business Global Research*, [Online], available at: www.business.dii.gov.ua/cases/iniciativi/ua-business-global-research
12. Pavlova, V., Horban, S. and Bilenko, O. (2023), «Innovatsiini tekhnologii upravlinnia personalom v umovakh hlobalnoi nestabilnosti», *Naukovi perspektyvy*, No. 4 (34), pp. 279–290, doi: 10.52058/2708-7530-2023-4(34)-279-290.
13. Petrova, I.L. (2015), «Stratehichne upravlinnia personalom: realii ta perspektyvy», *Formuvannia rynkovoï ekonomiky*, Vol. 2, pp. 214–223.
14. Pysarevska, H.I. (2013), «Rozvytok rynku rekrutynhovykh posluh v Ukraini», *Biznes Inform*, No. 10, pp. 227–231.
15. Rykhlitskyi, V. (2022), «Biznes v umovakh viiny: khto zaznav naibilshykh vtrat ta yak vidnovliuïtsia pidpriemstva», *Ekonomichna pravda*, [Online], available at: www.epravda.com.ua/publications/2022/03/23/684549/
16. Tretiak, O.P. (2014), «Suchasni personal-tekhnologi u systemi upravlinnia personalom na pidpriemstvi», *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy*, No. 24 (4), pp. 389–396, [Online], available at: www.nbu.gov.ua/UJRN/nvntlu_2014_24.4_66
17. Fedyk, M.V. (2022), «Kreatyvna zainiatist v umovakh tsyfrovykh transformatsii», *Investytsii: praktyka ta dosvid*, No. 1, pp. 48–54, [Online], available at: www.investplan.com.ua/pdf/1_2022/9.pdf

Обіход Світлана Вікторівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів та цифрової економіки Державного університету «Житомирська політехніка».

<http://orcid.org/0000-0002-0067-8394>.

Наукові інтереси:

- цифрова трансформація економіки та бізнесу;
- HR-менеджмент.

E-mail: org_osv@ztu.edu.ua.

Obikhod S.V.

Innovative approaches to personnel management as a factor of competitiveness in the context of global instability

The article studies innovative approaches to personnel management as a factor of competitiveness of a business entity in the context of global instability. The results of studies that emphasize the importance of introducing modern innovations, in particular, data analytics, digital tools and artificial intelligence in the processes of personnel management are considered and analyzed. Attention is focused on how innovative strategies in human resources management can increase the adaptability and competitiveness of a business entity in an unstable global environment. The use of digital technologies and big data analysis helps to optimize the processes of recruitment, adaptation and development of personnel, which leads to a reduction in time and costs for HR operations. Automation and flexibility of management aimed at monitoring and rapid adaptation to changes are becoming key to effective work in a challenging environment.

Ukrainian companies are actively adapting HR innovations despite limited resources and difficulties caused by the military conflict; they pay considerable attention to the implementation of welfare systems, development through dual education, psychological support for staff, as well as the transformation of corporate culture and the creation of innovative office space. We would also like to highlight the introduction of digital technologies, such as E-learning for distance learning, coaching and mentoring, which promote individual development and motivation. In particular, talent management, the systematic development of key employees, allows maintaining high competitiveness in the market. The practical significance of this article is to identify specific innovative methods and tools that can be used by business entities to improve the efficiency of human resource management in order to increase competitiveness in the context of global instability.

Keywords: innovations; human resource management; competitiveness; digital technologies; state of instability.

Стаття надійшла до редакції 12.01.2024.