

УДК 005.311:005.95/96:331.108

Морозова М.Е.¹

¹ доц. ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ У СФЕРІ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНИХ ЗМІН

У сучасному світі людські ресурси визнаються одним із найважливіших чинників соціально-економічного прогресу, адже саме люди формують інноваційний потенціал, забезпечують конкурентоспроможність організацій та впливають на якість життя суспільства. В умовах глобалізації, цифровізації та стрімких технологічних трансформацій зростає необхідність у переосмисленні традиційних підходів до управління персоналом. Сучасні організації стикаються з новими викликами – від адаптації до цифрової економіки та зростаючої мобільності робочої сили до вирішення проблем соціальної нерівності та демографічних змін.

Ефективне використання потенціалу працівників стає визначальним фактором успіху: організації, які інвестують у розвиток людського капіталу, здатні швидше реагувати на зміни, підтримувати високий рівень продуктивності та залучати талановитих фахівців. Це дозволяє не лише отримати значні конкурентні переваги, а й зміцнити стійкість до зовнішніх ризиків та сприяти досягненню цілей, оскільки формує умови для інноваційного зростання.

Еволюція управління персоналом пройшла шлях від виконання суто адміністративних завдань – таких як ведення кадрового обліку, контроль за дисципліною та оформлення документації – до формування стратегічного HR-менеджменту, що інтегрується у загальну бізнес-стратегію. Сучасні HR-підходи орієнтовані на розвиток людського капіталу, формування корпоративної культури, підтримку інновацій та забезпечення високої залученості працівників.

Цифрова трансформація відкрила нові горизонти для управління персоналом. Застосування аналітичних інструментів, штучного інтелекту, автоматизованих систем управління талантами та платформ для дистанційного навчання дозволяє оптимізувати HR-процеси, підвищити точність прийняття рішень і забезпечити персоналізований підхід до розвитку працівників. Проте ці зміни супроводжуються низкою викликів, серед яких – опір організаційним трансформаціям, потреба в постійному оновленні знань, адаптація до нових форматів роботи та збереження людяності в цифровому середовищі.

Серед ключових викликів сучасності, що впливають на HR-стратегії, варто виокремити:

- соціальну нерівність і зростання рівня бідності;

- демографічні зміни, зокрема старіння населення та зменшення частки працездатного населення;
- активізацію трудової міграції та пов'язані з нею виклики інтеграції;
- поширення нових форм організації праці, таких як дистанційна робота, гіг-економіка, гнучкі графіки;
- цифрову трансформацію бізнес-процесів, що змінює вимоги до компетенцій працівників.

У відповідь на ці виклики HR-менеджмент має демонструвати гнучкість, адаптивність і здатність до впровадження інноваційних практик, які поєднують інтереси бізнесу, працівників і суспільства. Кадрові служби дедалі більше трансформуються з адміністративних підрозділів у стратегічних партнерів, які активно впливають на розвиток організації.

Сучасна роль HR включає:

- стратегічне планування та розвиток трудового потенціалу;
- управління організаційними трансформаціями та змінами;
- формування інноваційної, інклюзивної та ціннісно орієнтованої корпоративної культури;
- підтримку психологічної безпеки, довіри, взаємоповаги та емоційного добробуту в колективі.

У зв'язку з цим HR-фахівці мають опановувати нові компетенції, серед яких: управління змінами, розвинені комунікаційні навички, емоційний інтелект, цифрова грамотність, а також здатність ефективно взаємодіяти з багатопоколінними командами в умовах культурного та професійного різноманіття.

Особливого значення набуває розвиток корпоративної культури, орієнтованої на інновації, інклюзію, підтримку ініціативності та соціальну відповідальність. Інвестиції в людський капітал – зокрема в освіту, професійне навчання, розвиток лідерських якостей і соціальний захист – створюють позитивний економічний і соціальний ефект, сприяють підвищенню продуктивності, залученості працівників та стимулюють інноваційний розвиток організації.

Інвестиції в людський капітал – зокрема в освіту, професійне навчання, розвиток лідерських компетенцій і соціальний захист – є фундаментом довгострокової стійкості організацій. Вони забезпечують не лише зростання продуктивності, але й сприяють інноваційному розвитку, адаптивності до змін та формуванню позитивного іміджу роботодавця.

Тільки такий всеосяжний і збалансований підхід до трансформації HR-системи здатен забезпечити стабільність, конкурентоспроможність і процвітання організацій у складному та мінливому світі XXI століття.

Управління персоналом, пройшовши шлях від адміністративних функцій до стратегічного HR-менеджменту, перетворилося на один із

головних чинників економічної результативності організацій. Сучасний підхід передбачає розгляд людського капіталу як найціннішого активу, а інвестиції у його розвиток – як економічно виправдані та стратегічно необхідні.

Фокус HR-менеджменту на професійному зростанні, корпоративній культурі та залученості працівників безпосередньо забезпечує:

- підвищення продуктивності праці завдяки професійному зростанню й мотивації;
- скорочення витрат через зменшення плинності кадрів та зниження рівня помилок;
- формування інноваційного потенціалу й зміцнення конкурентних позицій підприємства.

У підсумку, можна стверджувати, що в умовах глобальних трансформацій та цифровізації людські ресурси набувають стратегічного значення. Вони перестають бути лише виконавцями виробничих завдань і стають активними учасниками формування конкурентних переваг організацій. Розвиток людського капіталу – через освіту, професійне зростання, підтримку ініціативності та психологічної безпеки – є критично важливим для забезпечення інноваційності, адаптивності та соціальної відповідальності бізнесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Морозова М.Е. Механізми розвитку професійної компетентності в умовах змінного ринку праці / Морозова М.Е. // Сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку бізнесу, фінансово-кредитних та облікових систем: збірник доповідей V Міжнародної науково-практичної конференції (16 травня 2025 року, м. Харків, Україна) [Електронний ресурс]. – Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2025. – 1 ел. опт. диск (CD-ROM). – Систем. вимоги: Процесор Pentium-класа ; ОС Windows 7/10 ; дисковод CD-ROM; Acrobat Reader 10. – 680 с.

2. Трансформація системи управління персоналом підприємств : монографія / Брич Василь, Борисяк Олена, Білоус Любомир, Галиш Наталія ; Міністерство освіти і науки України, Тернопільський національний економічний університет. - Тернопіль: Економічна думка ТНЕУ, 2020. – 211 с.

3. Тренди, детермінанти та технології управління персоналом : колективна монографія / за заг.ред. д.е.н., професора В.В. Іванової. Суми : Університетська Книга, 2024. - 222с.