

УДК 005.95/96:331.5

Крайнік О. М.<sup>1</sup>, Радкевич А. С.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> канд. екон. наук, доц.;

<sup>2</sup> здобувач вищої освіти;

Національний університет «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя, Україна.

## **ГІБРИДНА ЗАЙНЯТІСТЬ І НОВІ МОДЕЛІ ВЗАЄМОДІЇ ЗІ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ У HR-СИСТЕМІ ПІДПРИЄМСТВА**

**Актуальність.** Сучасні умови розвитку бізнесу, цифровізація економіки та глобальні трансформації ринку праці сприяли активному поширенню гібридної зайнятості як нової моделі організації праці. Поєднання дистанційного та офісного форматів роботи стало важливим інструментом забезпечення гнучкості діяльності підприємств, підвищення продуктивності персоналу та підтримки конкурентоспроможності організацій [1]. Водночас зміна формату зайнятості потребує трансформації HR-системи підприємства та формування нових підходів до взаємодії зі стейкхолдерами — працівниками, керівниками, партнерами, клієнтами та суспільством загалом. Саме тому дослідження особливостей гібридної зайнятості та нових моделей комунікації в системі управління персоналом є надзвичайно актуальним.

**Основна частина.** Гібридна зайнятість передбачає поєднання різних форматів роботи, за яких працівники можуть виконувати професійні обов'язки як в офісі, так і дистанційно. Такий підхід дозволяє підприємствам більш ефективно використовувати трудові ресурси, адаптуватися до змін зовнішнього середовища та забезпечувати комфортні умови праці для персоналу.

У сучасній HR-системі важливого значення набуває взаємодія зі стейкхолдерами, оскільки саме вона впливає на рівень довіри, залученості працівників та ефективність внутрішніх комунікацій. Впровадження гібридної зайнятості сприяє розвитку цифрових платформ комунікації, автоматизації HR-процесів та використанню сучасних інструментів управління персоналом [2].

Основні переваги гібридної зайнятості для HR-системи підприємства наведено в табл. 1.

Таблиця 1 - Переваги гібридної зайнятості у HR-системі підприємства

| Перевага                    | Характеристика                                                                       |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| Гнучкість організації праці | Можливість адаптації графіка роботи відповідно до потреб працівників та підприємства |
| Підвищення продуктивності   | Зростання ефективності роботи завдяки комфортним умовам праці                        |

|                                   |                                                                      |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Розширення кадрового потенціалу   | Залучення працівників незалежно від географічного розташування       |
| Оптимізація витрат                | Зменшення витрат на утримання офісних приміщень                      |
| Розвиток цифрових компетентностей | Активне використання цифрових технологій та платформ для комунікації |

Разом із перевагами гібридна зайнятість створює і певні виклики для HR-системи підприємства. Серед них варто виокремити ризик зниження командної взаємодії, складність контролю виконання завдань, можливе професійне вигорання працівників та необхідність підтримки корпоративної культури в умовах дистанційної комунікації. Саме тому підприємствам важливо впроваджувати сучасні моделі взаємодії зі стейкхолдерами, засновані на цифровій комунікації, прозорості управлінських процесів та підтримці зворотного зв'язку.

Ефективне функціонування HR-системи в умовах гібридної зайнятості потребує використання digital HR-інструментів, онлайн-платформ для командної роботи, систем оцінювання результативності персоналу та програм підтримки добробуту працівників. Це дозволяє підвищити рівень залученості персоналу, зміцнити взаємодію зі стейкхолдерами та забезпечити стабільний розвиток підприємства [3].

**Висновок.** Отже, гібридна зайнятість є важливою складовою сучасної HR-системи підприємства, що сприяє підвищенню гнучкості організації праці, розвитку цифрових комунікацій та покращенню взаємодії зі стейкхолдерами. Використання нових моделей управління персоналом дозволяє підприємствам адаптуватися до сучасних викликів, забезпечувати ефективність роботи команди та підтримувати конкурентоспроможність у динамічному бізнес-середовищі.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Серeda Г. В., Нестерук В. А. Дистанційні та гібридні моделі управління персоналом: теоретичний огляд і контент-аналіз. Економіка і організація управління. – 2024. – № 2 (54). – С. 100–108.

2. Нестерук В.А. Гібридні та дистанційні моделі управління як відповідь на глобальні виклики в Україні. Економіка країни в умовах глобальних викликів: наукові підходи та практика реалізації. 2024. <https://doi.org/10.36059/978-966-397-415-6-34>

3. Krainik O.M., Sergiienko T.I. Innovative approaches to human resource management as a strategy for enhancing enterprise competitiveness. Економічний вісник ДВНЗ УДХТУ. 2025. №1. С. 201-208. DOI: 10.32434/2415-3974-2025-21-1-201-208