

Смирнова І. І.,
канд. екон. наук, доцент,
завідувачка кафедри міждисциплінарних соціально-гуманітарних студій
ТОВ «ТУ «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА», м. Запоріжжя

НОВА ПАРАДИГМА СТІЙКОСТІ: ВІД ТРАДИЦІЙНИХ МЕТОДІВ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ ДО ЛЮДИНОЦЕНТРИЧНОСТІ

Сьогодні український бізнес функціонує в умовах високої невизначеності та динамічних змін, що змушує сучасні компанії радикально переглядати традиційні підходи до управління. На зміну жорстким ієрархічним моделям та адміністративним методам управління поступово приходять інноваційні підходи, у межах яких працівник перестає розглядатися лише як «ресурс» і постає ключовим джерелом життєздатності та розвитку компанії. Саме людиноцентричний підхід в HR-менеджменті означає, що головним чинником розвитку є людина, її безпека, психологічна підтримка, професійна компетентність і залученість до спільних цілей компанії.

Сучасний етап розвитку підходів до HR-менеджменту характеризується трансформацією традиційних моделей організації праці, що зумовлено впливом цифровізації, процесів глобалізації, технологічної трансформації, появою штучного інтелекту та зростаючою потребою компаній у гнучкості й адаптивності. У цих умовах особливого значення набуває переосмислення ролі HR-функції, яка поступово трансформується у людиноцентричну HR-систему. Така трансформація передбачає стратегічне поєднання цифрових технологій та управлінських практик, спрямованих на забезпечення професійного розвитку працівників, підтримку їхнього добробуту, підвищення рівня залученості.

Практики людиноцентричного підходу в HR-менеджменті сучасних компаній набувають дедалі ширшого поширення та спрямовані на формування персоналізованих і емпатійно орієнтованих сервісів для працівників. Серед найбільш поширених підходів можна виокремити такі [1,2]:

– Персоналізовані програми адаптації, що передбачають урахування специфіки посади, попереднього професійного досвіду працівника та особливостей його індивідуального стилю навчання.

– Програми менторства та коучингу, що функціонують на цифрових платформах і спрямовані на розвиток управлінських і лідерських компетентностей, а також на підвищення ефективності командної взаємодії.

– Інструменти управління кар'єрним розвитком, що функціонують за допомогою технологій штучного інтелекту та забезпечують професійного зростання працівників відповідно до їхніх компетентностей, інтересів і кар'єрних цілей.

– Механізми зворотного зв'язку, які забезпечують залучення працівників до обговорення організаційних процесів та врахування їхніх пропозицій під час ухвалення управлінських рішень.

Сучасні виклики формують нові вектори розвитку компаній і систем HR-менеджменту. У цих умовах відбувається переосмислення ролі людини в компанії, що зумовлює формування інноваційних підходів до підготовки та розвитку кадрів, здатних ефективно функціонувати в умовах високотехнологічного середовища, динамічних змін і зростаючих вимог до професійних компетентностей. У цьому контексті доцільно виокремити такі ключові напрями впровадження людиноцентричних HR-практик:

– використання штучного інтелекту для персоналізації співробітника. Технології штучного інтелекту забезпечують можливість персоналізувати взаємодію з працівниками незалежно від масштабу компанії. Завдяки цьому формується відчуття підтримки та уваги з боку компанії.

– оптимізація HR-процесів за допомогою автоматизації рутинних адміністративних процедур. Вивільнення часу HR-фахівців дозволяє зосередитися на стратегічно важливих напрямках діяльності, таких як розвиток персоналу, управління конфліктами, формування корпоративної культури.

– використання сервісів самообслуговування для персоналу. HR-портали та цифрові платформи самообслуговування надають працівникам можливість самостійно управляти своїми персональними даними, отримувати доступ до необхідної інформації та вирішувати стандартні адміністративні питання. Використання таких інструментів сприяє спрощенню організаційних процесів та підтримує корпоративну культуру відкритості й відповідальності.

– створення можливостей для професійного розвитку. Людиноцентричний підхід в HR-менеджменті передбачає системну підтримку професійного розвитку через персоналізоване навчання, ментарство та коучинг. Інтелектуальні інструменти здатні визначати прогалини у навичках, рекомендувати відповідні можливості навчання та відстежувати прогрес у розвитку компетентностей.

Отже, впровадження зазначених людиноцентричних HR-практик буде сприяти формуванню HR-системи нового покоління, у якій пріоритетом стають потреби працівників, їхній професійний розвиток та добробут. Така модель HR-менеджменту створює умови для підвищення залученості персоналу, зміцнення корпоративної культури та забезпечення сталого розвитку компанії.

Список використаних джерел:

1. Захарова О.В. Світові тренди як орієнтири розвитку HR-менеджменту в Україні. *Збірник наукових праць ЧДТУ*. 2022. № 65. С. 32 – 45 DOI 10.24025/2306-4420.65.2022.262903.

2. Заславський С.Є. Підходи до управління людськими ресурсами: еволюція, етапи розвитку, концепції. *Актуальні проблеми економіки*. 2024. № 11 (281). С. 159-168. DOI: 10.32752/1993-6788-2024-1-281-159-168.