

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Луцький національний технічний університет
Рада підприємців при Кабінеті Міністрів України
Інститут демографії та проблем якості життя НАН України (м. Київ)
Інститут економіки промисловості НАН України (м. Київ)
Волинський осередок ВГО «Спілка економістів України», Волинський обласний центр зайнятості
Головне управління статистики у Волинській області
Київський національний університет будівництва і архітектури
ДННУ «Академія фінансового управління» (м. Київ), Хмельницький національний університет
Державний університет економіки і технологій (м. Кривий Ріг)
Донецький національний університет імені Василя Стуса (м. Вінниця)
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» (м. Луцьк)
Міжнародний економіко-гуманітарний університет ім. акад. С. Дем'янука (м. Рівне)
Державний університет «Житомирська політехніка» (м. Житомир)
Мукачівський державний університет (м. Мукачево)
Університет Марії Кюрі-Склодовської у Любліні (м. Люблін, Польща)
Управління статистики у Жешуві (м. Жешув, Польща), Академія Замойська (м. Замость, Польща)
Національна торгово-промислова палата у Варшаві (м. Варшава, Польща)
Фундація «Інститут сталого розвитку» (м. Варшава, Польща)
Технічний університет – Варна (м. Варна, Болгарія)
Сільськогосподарська академія університету імені Вітовта Великого (м. Каунас, Литва)

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ СИСТЕМАМИ

IX Міжнародна науково-практична конференція

Луцький національний технічний університет

15 грудня 2023 року

Частина 2

THE ACTUAL PROBLEMS OF SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS MANAGEMENT

9 th international scientifically-practical conference

Lutsk National Technical University

15 December, 2023

Part 2

Луцьк – 2023

УДК 338.24 : 330.342 (063)

А 43

ББК 65.050 : 65.013

Рецензенти:

Голян В.А. – д.е.н., професор, директор ГО «Європейський аналітичний центр»;

Черчик Л.М. – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту Волинського національного університету імені Лесі Українки.

Рекомендовано Вченою радою Луцького національного технічного університету (протокол № 5 від 28 грудня 2023 р.)

А 43 Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами: матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., Частина 1. Луцьк, 15 груд. 2023 р., Луцьк: ЛНТУ, 2023. 267 с.

The actual problems of social and economic systems management : 9 th international scientifically-practical conference, Part 2. December 15, 2023, Lutsk: LNTU, 2023. 267 p.

Збірник містить матеріали учасників ІХ Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами», що охоплюють проблеми управління національним господарством, галузями та господарськими комплексами; управління державними фінансами та інвестиційного забезпечення відбудови України, регіонального менеджменту та міжнародного співробітництва в контексті подальшої євроінтеграції України; менеджменту та економіки підприємства; управління персоналом, трудового потенціалу, лідерства; ринку праці, зайнятості населення, соціального партнерства; управління логістичними процесами на різних рівнях господарювання, а також економіки довкілля та природних ресурсів.

Для науковців, аспірантів, студентів, практиків, які досліджують проблеми управління соціально-економічними системами різних рівнів.

Матеріали друкуються в авторській редакції.

Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, галузевої термінології, інших відомостей.

© Луцький національний технічний університет, 2023

1. Тимохіна О.О. Управління персоналом як ключовий елемент в системі менеджменту підприємства. *Економіка та регіон*. 2013. № 4. С. 106-112.
2. Якокка Л. Кар'єра менеджера. Минск, Поппури, 2011. 544 с.
3. Arthur M. Whitehill «Japanese Management: Tradition and transition»: Routledge, London, 1992. 240 p.
4. Оксентюк А., Оксентюк Р., Оксентюк Б. Зарубіжний та вітчизняний досвід управління. *Галицький економічний вісник*. 2012. № 1(34). С. 66-72.
5. Mizina O., Karyh V., Amelnytska O. Research of the modern personnel evaluation system at domestic enterprises // Modern scientific research: achievements, innovations and development prospects. Proceedings of the 12th International scientific and practical conference. MDPC Publishing. Berlin, Germany. 2022. Pp. 559-565. URL: <http://ea.donntu.edu.ua:8080/jspui/handle/123456789/34166>

Мішина С.В.

к.е.н., доцент, доцент кафедри соціальної економіки

Мішин О.Ю.

к.е.н., доцент, доцент кафедри міжнародних економічних відносин

Харківський національний економічний університет імені С. Кузнеця, Україна

HR-ТРЕНДИ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

Персонал є рушійною силою розвитку будь-якого бізнесу. В умовах кризових явищ в економіці, згорання виробництва та зменшення товарообігу під час воєнного стану постає завдання не тільки ефективного використання, а й підбору персоналу на низькооплачувану роботу, збереження постійного кадрового складу. З метою забезпечення підприємства персоналом необхідної кваліфікації та його ефективного використання доцільним є вивчення сучасних HR-трендів, які мають місце в Україні і світі, що і обумовило актуальність теми дослідження.

Метою дослідження є аналіз сучасних HR-трендів в Україні та світі.

HR-тренди вивчаються багатьма провідними українськими та зарубіжними компаніями з метою удосконалення власних систем управління персоналом.

Так, компанія HURMA виділила HR-тренди, характерні для українського ринку праці, що наведені у табл. 1.

Таблиця 1 HR-тренди 2023 року, характерні для України за дослідженнями компанії HURMA [1]

HR-тренди	Характеристика HR-трендів
1	2
Зростання попиту на використання в HR-процесах штучного інтелекту або machine learning, чат-ботів	В майбутньому матиме місце поява додатків та програмного забезпечення для HR-менеджерів та рекрутерів, що використовують штучний інтелект, чат-боти (віртуальні асистенти) для виконання певних функцій. Причина використання штучного інтелекту полягає в економії до 70 % часу
Зростання популярності віддаленого та гібридного режиму роботи	Перевагами таких режимів роботи є гнучкість в роботі, економія витрат на утримання офісних приміщень, можливість організувати дистанційну роботу у більш безпечному режимі порівняно з офісним в умовах воєнного стану
Більш жорсткі вимоги до HR-менеджерів	Стратегічна спрямованість та орієнтація HR-функцій, що вимагає від HR-менеджерів більш високого рівня підготовки та дотримання принципів професійної етики
Актуальність принципів DEI (різноманітність, рівність, інклюзивність)	Створення інклюзивного робочого простору, тобто комфортних робочих місць без обмеження особистих кордонів із заохоченням кар'єрного розвитку та сприятливою корпоративною культурою
Піклування про персонал	В умовах війни на перший план виходить збереження колективу та поліпшення емоційного стану персоналу. Менеджери з персоналу мають обов'язок турбуватися про стан та безпеку персоналу в умовах війни
Незворотність автоматизації	Автоматизація HR-процесів та рекрутингу, користування HRM-системами. Перевагами автоматизації є прискорення процедур з найму, перевірки документів, можливість формування інформаційних баз даних

IX Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами», ЛНТУ, 15 грудня 2023 року

Фокус на самопочутті персоналу	Напруженість у суспільстві, військові дії мають негативний вплив на ментальне здоров'я персоналу, тому актуальними залишаються питання фінансування програм оздоровлення персоналу
Впровадження нових моделей лідерства	Авторитарні та ієрархічні традиційні моделі управління втратили ефективність. Необхідним є формування нових моделей лідерства, що ґрунтуються на емпатії, співпраці, емоційному інтелекті, гнучкості у складних умовах та в умовах дистанційної роботи
Розширення використання технологій доповненої та віртуальної реальності (AR та VR –інструменти)	Інструменти AR та VR в навчанні та розвитку персоналу допоможуть забезпечити реальний, більш захопливий практичний досвід навчання. Завдяки AR і VR-інструментам створюється реальне середовище для навчання, яке допоможе персоналу зосередитися на практичних завданнях та впевнено навчатися новим технологіям
Складання карт кар'єрного зростання (кар'єрограм)	Впровадження кар'єрограм дозволяє зрозуміти персоналу перспективи кар'єрного зростання, оцінювати власні вміння, навички та здібності, відчувати себе потрібними компанії. Водночас, роботодавці завдяки кар'єрному плануванню можуть залучати до роботи талановитий персонал
Використання HR-аналітики та HR-метрик	Завдяки аналітиці даних менеджери з персоналу матимуть змогу впливати на оптимізацію стратегії управління талантами, підвищення продуктивності бізнесу та обґрунтування hr-трендів
Розвиток бренду роботодавця	Для залучення висококваліфікованого персоналу і збереження постійного кадрового складу важлива репутація підприємства на ринку праці

Чуловська О. [2] виділяє такі HR-тренди у 2023 році: 1) персоналізація, тобто врахування потреб і побажань персоналу на робочому місці; 2) швидкість виконання функцій з управління персоналом; 3) впровадження технологій автоматизації, що сприятиме збільшенню продуктивності праці; 4) підтримка персоналу у відповідь на кризові явища; 5) повернення важливої ролі профспілок; 6) зміщення акцентів у бік врахування потреб не тільки персоналу інтелектуальної праці, а й фізичної; 6) розв'язання проблем забезпечення зростання продуктивності праці; 7) використання віртуальної реальності та дистанційних технологій; 8) перетворення найму персоналу у пошук талантів; 9) використання методології Agile в HR-практиці, що дозволяє забезпечити професійну мобільність персоналу та високу гнучкість розвитку бізнесу.

Поленякіна О. [3] також виділяє актуальні у 2023 році HR-тренди, серед яких: 1) вирішення проблем графіка гібридної роботи, щоб персонал мав бажання повернутися до роботи в офісі; 2) переважання фактичних навичок співробітника над освітою, тобто першочергова важливість не освіти, яку має персонал, а вмінь та навичок; 3) постійна підтримка ментального здоров'я персоналу; 4) управління персоналом в умовах нестачі кадрів, тобто розвиток здібностей існуючого персоналу та його утримання на робочих місцях; 5) забезпечення інклюзивності, тобто толерантне ставлення до персоналу, уникнення дискримінації, гендерних відмінностей; 6) аналітика персоналу, тобто створення власних баз даних з інформацією про персонал; 7) розвиток корпоративної соціальної відповідальності бізнесу; 8) робота для людини, а не людина для роботи, тобто зміна пріоритетів у бік найманих працівників; 9) постійне підвищення кваліфікації HR-менеджерів, щоб вони могли гнучко реагувати на зміни зовнішнього середовища та впроваджувати новітні технології управління персоналом.

Всесвітньовідома компанія «Deloitte» управління персоналом в 2023 році визначає як: епоху навичок, інновацій та сильних лідерів. У дослідженні цієї компанії приймали участь понад 10 000 респондентів зі 105 країн світу.

Проте тренди в сфері управління персоналом в Україні і світі мають деякі відмінності, про що і свідчить табл. 2. Відмінності пояснюються не тільки національними особливостями, а й впливом воєнного стану на економіку та управління.

Таблиця 1 Ключові HR-тренди 2023 в Україні і світі за даними дослідження компанії Deloitte [4]

HR-тренди та способи їх прояву	Відсоток респондентів, що визнають тренди важливими	
	Україна	Світ
1. Зміщення фокусу з посадових обов'язків на навички		
Використання навичок, а не посад для зіставлення працівників з роботою	63	43
Структурування ролей та зон відповідальності навколо проблем, які мають бути вирішені, а не набору повторюваних завдань	57	36
Зміна організаційної структури	45	39
Підвищення кваліфікації та/або перекваліфікація працівників	35	43
2. Створення робочого середовища майбутнього		
Корпоративна культура	44	37
Лідерство	38	37
Спосіб, у який організована робота	34	15
Команди	34	17
Місце виконання роботи	34	36
3. Управління з урахуванням сили впливу працівників		
Можливості розвитку	49	32
Компенсації	44	39
Робоче місце / дистанційна робота	40	33
Вид роботи / напрям діяльності	35	16
Графік роботи	31	31
4. Створення екосистеми робочої сили		
Розширення управлінських практик на екосистему робочої сили	60	38
Впровадження платформ з доступу до позаштатного персоналу	18	28
5. Лідерство у світі без меж		
Прискорення інновацій	42	22
Формування стійкої робочої сили, здатної до швидкої адаптації	37	22
Координування команд	37	29

В 2023 році основними перешкодами в сфері управління персоналом в світі за даними дослідження компанії Deloitte є такі: нестача талантів, висока плинність кадрів; емоційна напруженість, зниження добробуту працівників. В Україні повномасштабна війна спричинила: зростання безробіття; вплив робочої сили, зростання регіонального дисбалансу на ринку праці та суттєве зниження добробуту населення [4].

На основі аналізу літературних джерел, як на нашу думку, до переліку HR-трендів 2023 року в Україні належать такі: актуалізація принципів DEI (різноманітність, рівність, інклюзивність);

персоналізація; підтримання ментального здоров'я персоналу; діджиталізація та автоматизація HR-процесів; впровадження HR-аналітики; поширення кар'єрного планування; збереження постійного кадрового складу; зміщення фокусу з посадових обов'язків на навички.

HR-тренди є підґрунтям для удосконалення роботи HR-служби на підприємстві, її переорієнтації на сучасні практики управління персоналом.

1. HR тренди 2023: Які тренди HR впливатимуть на розвиток бізнесу в цьому році? URL: <https://hurma.work/blog/hr-trendy-2023-yaki-trendy-hr-vplyvatymut-na-rozvytok-biznesu-v-czomu-roczni/> (дата звернення 07.12.2023).

2. Чуловська О. Як дбати про співробітників у 2023-му: 15 HR-трендів і антитрендів. URL: <https://happymonday.ua/15-hr-trendiv-i-antytrendiv-2023> (дата звернення 07.12.2023).

3. Поленякіна А. 9 інструментів і трендів для HR-2023. URL: <https://stud-point.com/blog/9-instrumentiv-i-trendiv-dlia-hr-2023/> (дата звернення 07.12.2023).

4. Міжнародне дослідження 2023 Deloitte Human Capital Trends. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2023/human-capital-trends.html> (дата звернення 07.12.2023).