



ЕКОНОМІКО-СОЦІАЛЬНІ ВІДНОСИНИ В ГАЛУЗІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ТА СФЕРІ ОБСЛУГОВУВАННЯ

*Тези доповідей
VII Міжнародної науково-практичної конференції
(24–25 квітня 2025 року, м. Львів)*

За загальною редакцією Наталії ПАВЛЕНЧИК

Львів
ЛДУФК ім. Івана Боберського
2025

УДК 331.5

ІННОВАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ — НОВІТНІ ПРАКТИКИ В РЕКРУТИНГУ, НАВЧАННІ Й РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Любов Перетятко

кандидат економічних наук, доцент,

*Львівський державний університет безпеки
життєдіяльності (Україна)*

Сучасні технології, зокрема штучний інтелект і великі дані, значно змінюють процеси пошуку і відбору кандидатів. Використання чатботів для первинної співбесіди, автоматизація аналізу резюме й прогнозування успішності кандидатів дає змогу зменшити час на добір персоналу і підвищити точність вибору. Вплив технологій на процеси рекрутингу за останні роки став надзвичайно суттєвим і змінює багато аспектів цього процесу. Технології не тільки змінюють способи пошуку кандидатів, а й підвищують ефективність відбору, допомагаючи заощаджувати час і ресурси, а також підвищуючи точність і об'єктивність рішень [2].

Інтернет і соціальні мережі стали важливими інструментами для пошуку кандидатів. Платформи для пошуку роботи (наприклад, LinkedIn, Indeed, Work.ua) дають змогу рекрутерам знаходити кандидатів на різних етапах їх кар'єри та взаємодіяти з ними через онлайн-платформи.

Завдяки участі в професійних групах рекрутери знаходять кандидатів, які мають певні спеціалізації, а також взаємодіють з ними у вигляді відкритого діалогу. За допомогою аналізу великих даних дозволяє рекрутерам одержувати корисні інсайти, які можуть сприяти ухваленню більш обґрунтованих рішень.

Штучний інтелект здатний автоматично аналізувати великі обсяги інформації, що значно полегшує процес рекрутингу.

Чатботи — автоматизовані чатботи можуть проводити попередні етапи співбесід, взаємодіяти з кандидатами, відповідати на питання та допомагати в зборі потрібну інформацію.

Інтелектуальні системи відбору: ШІ використовує алгоритми для пошуку та порівняння кандидатів на основі даних, а не лише на основі шаблонних критеріїв, що може допомогти усунути упередженість [1].

Онлайн-інструменти й платформи для тестування дають змогу рекрутерам оцінити навички та кваліфікацію кандидатів до співбесіди. Це може

передбачати технічні тести, тести на логічне мислення, когнітивні здібності, а також тести на соціально-комунікативні навички. Інтерв'ю на основі завдань: кандидати можуть виконувати завдання, що максимально наближені до реальних робочих ситуацій, і таким чином можна оцінити їхню здатність до розв'язання конкретних проблем [1].

Сучасні технології зберігають історію взаємодії з кандидатами, навіть якщо вони не були прийняті на позицію. Це дає змогу створювати резерви кандидатів і використовувати ці дані для майбутніх вакансій.

Вплив технологій на рекрутинг має величезний потенціал і відкриває нові можливості для ефективного пошуку й відбору кандидатів. Однак важливо пам'ятати, що хоча технології значно полегшують процеси, людський фактор та емоційний інтелект залишаються важливими складниками для оцінювання кандидатів, оскільки лише так можна забезпечити найкращий результат для компанії.

В умовах швидких змін на ринку праці компанії дедалі більше використовують гнучкі методи навчання, зокрема онлайн-курси, мобільні додатки та мікронавчання. Персонал навчається без стосунку до конкретного часу та місця, постійно вдосконалює навички [3].

Інноваційні стратегії розвитку персоналу передбачають індивідуальний підхід до кожного працівника. Це містить розроблення персональних планів розвитку, менторство, коучинг та підтримку в досягненні кар'єрних цілей. Такий підхід підвищує рівень задоволеності й лояльності співробітників.

Гейміфікація стає потужним інструментом для залучення співробітників та стимулювання їх досягнень. Уведення елементів змагання, нагород і рівнів в робочий процес підвищує мотивацію та забезпечує розвиток командного духу, а також сприяє досягненню кращих результатів [3].

Новітні стратегії управління людськими ресурсами передбачають впровадження програм, які сприяють підтримці здорового балансу між роботою та особистим життям. Це може бути гнучкий графік роботи, віддалена робота, програми з фізичної активності й психологічної підтримки.

Сучасні організації активно впроваджують стратегії інклюзивності та різноманітності, створюючи сприятливе середовище для працівників різних національностей, культур, гендерів і вікових категорій. Це підвищує креативність та ефективність команд, а також покращує корпоративний імідж.

Різноманітність у контексті управління персоналом означає наявність різних груп працівників у команді, що відрізняються за різними ознаками: статтю, віком, етнічним походженням, релігійними переконаннями, сексуальною орієнтацією, фізичними можливостями, досвідом, рівнем освіти тощо.

Інноваційні стратегії в управлінні людськими ресурсами сприяють не лише підвищенню ефективності бізнес-процесів, й створенню

комфортного й мотивуючого середовища для персоналу. Вони містять застосування новітніх технологій, гнучких методів навчання, персоналізованих підходів до розвитку працівників і інклюзивних практик, що теж допомагає організаціям бути конкурентоспроможними в умовах сучасного ринку праці [2].

Список використаних джерел:

1. Кустріч Л. О., Кустріч В. І. Інновації в системі управління персоналом. *Економічна наука*. 2022. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/4_2022/8.pdf.
2. Лизунова О. М., Іщенко Я. Г., Кондрашова Г. В. Економіка та суспільство. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства: зб. наук. пр. Мукачево: Мукачівський державний університет, 2018. С. 448–456.
3. Орел Ю. Л., Смаглюк А. А. HR-менеджмент в українському бізнесі: виклики цифровізації. *Академічні візії*. 2023. URL: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.7954499>.