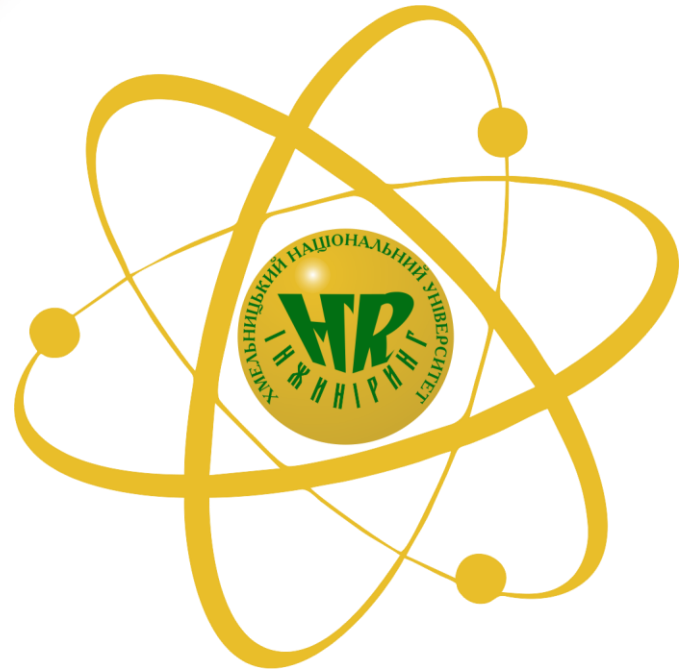




**Сучасні тренди і стратегічні імперативи
розвитку HR-інжинірингу, економіки
та бізнесу в умовах турбулентності
й трансформації національної економіки**

Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції

м. Хмельницький

14-15 листопада 2024 р.

ISBN: 978-966-8776-57-1
УДК: 331.522.4:338(4/.9)

*Рекомендовано до друку науково-технічною радою
Хмельницького національного університету,
протокол № 11 від 24.12.2024 р.*

В збірнику представлені матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні тренди і стратегічні імперативи розвитку HR- інжинірингу, економіки та бізнесу в умовах турбулентності й трансформації національної економіки», яка була проведена кафедрою HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету за підтримки Міністерства освіти і науки України, органів місцевого самоврядування, партнерських організацій і вищих навчальних закладів України та ЄС. Проведено філософське осмислення інноваційної парадигми розвитку України у повоєнний період за умов трансформаційної біфуркації економіки, бізнесу та HR-інжинірингу; визначено стратегію резильєнтності розвитку економіки, бізнесу та HR-інжинірингу у контексті турбулентності економіки, гібридних загроз та повоєнної розбудови України; запропоновано синергізм інтеграції освіти, економіки, бізнесу та HR-інжинірингу: проблеми, імперативи, пріоритетні напрями, перспективи розвитку; досліджено науково-теоретичні і практичні аспекти диджиталізації, інформаційні технології, математичні моделі і методи в управлінні економікою, бізнесом та HR-процесами: досягнення, тренди, механізми, домінанти інноваційного розвитку; розглянуто демографічні процеси, міграція населення, соціальна економіка та політика в Україні: виклики, загрози, детермінанти, шляхи вирішення; досліджено актуальні проблеми теорії, практики і подальшого розвитку менеджменту, маркетингу, фінансів і банківської справи, аудиту та оподаткування в умовах диджиталізації, глобалізації економіки та євро інтеграційних прагнень України.

Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні тренди і стратегічні імперативи розвитку HR- інжинірингу, економіки та бізнесу в умовах турбулентності й трансформації національної економіки», 14-15 листопада 2024 р. [Електронний ресурс] / М-во освіти і науки України, Хмельницький. нац. ун-т. – Хмельницький : ХНУ, 2024. – с 301.

Редакційна колегія:

Ведерніков М.Д., д.е.н., проф.; **Волянська-Савчук Л.В.**, к.е.н., доц.; **Данілкова А.Ю.**, к.е.н.;
Білорусець Л.М., к.е.н., доц.

© Автори статей, 2024

НАУКОВО-ПРОГРАМНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ

Почесний голова науково-програмного комітету конференції:

Матюх Сергій *Кандидат економічних наук, доцент, ректор Хмельницького національного університету*

Голова науково-програмного комітету конференції:

Скиба Микола *Доктор технічних наук, професор, заслужений працівник народної освіти, відмінник освіти України, член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України, голова Вченої ради Хмельницького національного університету*

Члени науково-програмного комітету конференції:

Синюк Олег *Доктор технічних наук, професор, проректор з наукової роботи Хмельницького національного університету*

Ведерніков Михайло *Доктор економічних наук, професор, академік Академії економічних наук України, завідувач кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету*

Амоша Олександр *Доктор економічних наук, професор, академік НАН України, почесний директор Інституту економіки промисловості НАН України*

Новікова Ольга *Доктор економічних наук, професор, заступник директора Інституту економіки промисловості НАН України*

Захарова Оксана *Доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки та управління Черкаського державного технологічного університету*

Нижник Віктор *Доктор економічних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України, академік Академії наук Вищої школи України, академік Академії економічних наук України, проректор з науково-педагогічної роботи Хмельницького національного університету*

Лопатовський Віктор *Кандидат економічних наук, доцент, проректор з науково-педагогічної роботи Хмельницького національного університету*

Карпенко Віталій *Кандидат економічних наук, доцент, декан факультету економіки і управління Хмельницького національного університету*

Волянська-Савчук Леся *Кандидат економічних наук, доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету*

Чернушкіна Оксана *Кандидат економічних наук, доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету*

Базалійська Наталія *Кандидат економічних наук, доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету*

Зелена Марія	<i>Кандидат економічних наук, доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету</i>
Шелест Євгенія	<i>Кандидат економічних наук, доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету</i>
Кошонько-Помилуйко Олена	<i>Кандидат економічних наук, доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету</i>
Кобець Дмитро	<i>Кандидат економічних наук, доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету</i>
Мантур-Чубата Олена	<i>Кандидат економічних наук, доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету</i>
Горбатюк Олександр	<i>Кандидат економічних наук, старший викладач кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету</i>
Глушко Тетяна	<i>Старший викладач кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету</i>

Відповідальний секретар науково-програмного комітету конференції:

Данілова Анастасія	<i>Кандидат економічних наук, старший викладач кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету</i>
---------------------------	--

Технічний секретар науково-програмного комітету конференції:

Білорусець Леся	<i>Кандидат економічних наук, доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету</i>
------------------------	--

ПАРТНЕРИ КОНФЕРЕНЦІЇ

Міністерство освіти і науки України
Хмельницька обласна військова адміністрація
Хмельницький національний університет
Інститут економіки промисловості НАН України
Академія економічних наук України
Інститут демографії та проблем якості життя НАН України
Хмельницька торгово-промислова палата
Хмельницьке комунальне підприємство «Електротранс»
Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького
Донецький національний університет ім. В. Стуса
Кам'янець-Подільський національний університет ім. І. Огієнка
Кременчуцький національний університет ім. М. Остроградського
Національний університет «Запорізька політехніка»
Західноукраїнський національний університет
Талліннський технологічний університет, Естонія
Познанський економічний університет, Польща
ISMA University of Applied Sciences, Латвія
Громадська організація «Прогресильні»
Міжнародна фундація науковців та освітян
Громадська Спілка «Запорізький кластер «ІАМ»
Спілка економістів України

Зміст

СЕКЦІЯ 1. ФІЛОСОФСЬКЕ ОСМИСЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПАРАДИГМИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ У ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД ЗА УМОВ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ БІФУРКАЦІЇ ЕКОНОМІКИ, БІЗНЕСУ ТА HR-ІНЖИНІРИНГУ

Макартецька Валентина, Федоришина Лариса, РОЛЬ КОМУНІКАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У ФОРМУВАННІ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ	13
Рудь Надія, ПОРІВНЯЛЬНА ОЦІНКА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ	15
Бушовський Дмитро, Зелена Марія, СУЧАСНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ	18
Сулімов Володимир, ЕВОЛЮЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ: ТРАНСФОРМАЦІЯ РОЛІ МЕНЕДЖЕРА ТА АДАПТАЦІЯ МОТИВАЦІЙНИХ ПІДХОДІВ	20
Базалійська Наталія, СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ – ДРАЙВЕР ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ СИСТЕМИ HR-ІНЖИНІРИНГУ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ У ПОВОЄННОМУ ЕКОНОМІЧНОМУ ВІДНОВЛЕННІ УКРАЇНИ	23
Кобець Дмитро, Приндилас Олексій, ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ: ТЕХНОЛОГІЧНІ РІШЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	27

СЕКЦІЯ 2. СТРАТЕГІЯ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ, БІЗНЕСУ ТА HR-ІНЖИНІРИНГУ У КОНТЕКСТІ ТУРБУЛЕНТНОСТІ ЕКОНОМІКИ, ГІБРИДНИХ ЗАГРОЗ ТА ПОВОЄННОЇ РОЗБУДОВИ УКРАЇНИ

Сковрон Юрій, Ведерніков Михайло, РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В HR-ЕКОНОМІЦІ	30
Камишний Євгеній, Чиж Віра, РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ТА ГІБРИДНИХ ЗАГРОЗ: ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЛЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ	33
Шушпанов Дмитро, Шушпанова Наталія, ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ІНСТРУМЕНТІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	36
Поплавська Оксана, РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ: ПЕРЕДУМОВА СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ І ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ	38
Микитенко Вікторія, ФАКТОРНО-ДЕТЕРМІНАНТНИЙ АНАЛІЗ ГІБРИДНОГО СЦЕНАРІЮ РЕКОНСТРУКТИВНОГО ПРОСТОРОВОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ	41
Волянська-Савчук Леся, Рассказов Богдан, HR-БЕНЧМАРКІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В СУЧАСНИХ КОМПАНІЯХ	44
Богуш Лариса, HR-ІНЖИНІРИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ У ТУРБУЛЕНТНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ	46
Зелена Марія, Повх Іван, ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТУ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ	49
Гуменюк Аліна, Кубинін Ярослав, Мантур-Чубата Олена, ЕФЕКТИВНІ КОМУНІКАЦІЇ В НЕТВОРКІНГУ: ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДЛЯ HR-ФАХІВЦІВ	51
Шевкун Тетяна, СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИХ ЗАСАД ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ У КОНТЕКСТІ ПОВОЄННОЇ РОЗБУДОВИ УКРАЇНИ	54

Глушко Тетяна, ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ - КЛЮЧ ДО УСПІХУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ	57
Прохоровська Світлана, МІСЦЕ СТРЕСУ У ЗБЕРЕЖЕННІ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	60
Базалійська Наталія, Вознюк Руслан, ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА УПРАВЛІНСЬКІ ПРОЦЕСИ СИСТЕМИ HR-ІНЖИНІРИНГУ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ ЗА УМОВ ТУРБУЛЕНТНОСТІ ЕКОНОМІКИ	62
Зелена Марія, Фартушний Роман, УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ПРОЦЕС ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ	65
Волянська-Савчук Леся, Клімас Вадим, ТРАНСФОРМАЦІЯ КОМПЕТЕНЦІЙ HR-МЕНЕДЖЕРА ПІД ВПЛИВОМ ЦИФРОВІЗАЦІЇ HR-ТЕХНОЛОГІЙ	67
Горбатюк Олександр, Соловко Зоріна, ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МАЛОГО АГРАРНОГО БІЗНЕСУ В УМОВАХ ПОВОЄННОЇ РОЗБУДОВИ УКРАЇНИ	69
Макарова Ксенія, ОРГАНІЗАЦІЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПОКРАЩЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО КЛІМАТУ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	71
Баксалова Ольга, Волянський Костянтин, Тюріна Ніла, ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА	73
Баксалова Ольга, Благодир Наталія, Тюріна Ніла, МОТИВАЦІЯ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ	76
Волянська-Савчук Леся, Сохарук Артем, РОЛЬ БІЗНЕС-ІНЖИНІРИНГУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА	78
Макаренко Олег, РЕЗИЛІЄНТНІСТЬ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ ЯК ПЕРЕДУМОВА ПОВОЄННОЇ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ТА ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ	80
КОВБАСЮК Богдан, АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕЗИЛІЄНТНОСТІ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВІЙНИ	83
Волянська-Савчук Леся, Дурач Роман, ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ РОЗРОБЛЕННЯ КОНЦЕПЦІЙ HR-ІНЖИНІРИНГУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	85

СЕКЦІЯ 3. СИНЕРГІЗМ ІНТЕГРАЦІЇ ОСВІТИ, ЕКОНОМІКИ, БІЗНЕСУ ТА HR-ІНЖИНІРИНГУ: ПРОБЛЕМИ, ІМПЕРАТИВИ, ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ, ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Kersys Robertas, Pererva Perto, FEATURES AND TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF HR TECHNOLOGIES AT TRANSPORT ENTERPRISES	89
Kocziszký György, Pererva Perto, Veres Somosi Mariann, NEW APPROACHES TO HR-TRAINING: HUNGARIAN EXPERIENCE	92
Kobielieva Tetiana, Veres Somosi Mariann, COMPLIANCE SECURITY IN THE WORK OF THE HR SERVICE OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE	95
Mantur-Chubata Olena, Matviets Olha, MENTORSHIP: A STRATEGIC APPROACH TO PERSONNEL DEVELOPMENT IN MODERN ENTERPRISES	98
Костишина Анна, Костишина Тетяна, Смірнова Ганна, ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ІНСТИТУЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ ГЛОБАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА	102
Захарова Оксана, СВІТОВІ ТРЕНДИ УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ В БІЗНЕСІ	104
Зелена Марія, Михальчук Анатолій, HR-МАРКЕТИНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ	107
Глушко Тетяна, Польна Інна, ІНСТРУМЕНТИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ: ВПЛИВ ЗАХОДІВ HR НА ПОБУДОВУ ЦІННОСТЕЙ КОМПАНІЇ	109

Література

1. Закон України Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану Із змінами і доповненнями, внесеними Законами України від 1 липня 2022 року N 2352-IX, від 22 листопада 2023 року N 3494-IX – режим доступу Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX, «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

2. Закон України від 16.01.2024 № 3549-IX - Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення порядку обробки та використання даних у державних реєстрах для військового обліку <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3549-20#Text>

Оксана ЗАХАРОВА,

д.е.н., професор,

професор кафедри економіки та управління

Черкаський державний технологічний університет,

м. Черкаси, Україна

СВІТОВІ ТРЕНДИ УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ В БІЗНЕСІ

Розуміння важливості та необхідності управління талантами є одним з поширених трендів розвитку провідних світових компаній, оскільки даний інструмент в сучасних складних умовах ведення бізнесу забезпечує стратегічний чинник успіху та конкурентної переваги. В умовах глобалізації та швидких технологічних змін зростає попит на високо кваліфікованих, інноваційно активних і творчих фахівців. Провідні компанії світу розуміють, що таланти – це доволі обмежений ресурс, і конкурують за них на міжнародному ринку праці. До того ж, успішні практики управління талантами в бізнесі допомагають залучати й утримувати працівників із високим потенціалом, що безпосередньо впливає на стратегічні можливості досягнення успіху і прибутковості виробничо-господарської діяльності. Талановиті працівники виконують свої професійні обов'язки більш ефективно та продуктивно, сприяючи тим самим зростанню якості продуктів і послуг. Таланти також виступають рушієм інновацій, адже вони здатні мислити нестандартно, пропонувати нові ідеї та впроваджувати інноваційні рішення. І саме тому ретельно продумана й запроваджена на практиці система пошуку та управління талантами забезпечує умови для створення команд, здатних швидко пристосовуватися до щоденних викликів, виробляти інноваційні рішення в межах проєкту та мінімізувати витрати на його реалізацію всіх видів ресурсів. Саме тому компанії, які активно інвестують в управління талантами, відчують високу лояльність власного персоналу та стають більш привабливими для потенційних працівників, і, в першу чергу, талантів, що сприяє подальшому зміцненню їхнього бренду роботодавця на ринку праці та підвищенню конкурентоспроможності на ринку товарів і послуг. Результатом таких інвестицій стає висока віддача на вкладений капітал, що суттєво підвищує соціально-економічну складову ефективності ведення бізнесу.

Провідні компанії світу, чітко розуміючи власну вигоду від ефективної стратегії управління талантами, створюють свій власний контекст та інструментарій пошуку, мотивування, розвитку та утримання талантів, тим самим формуючі унікальну систему управління талантами. Для підтвердження цього твердження, проілюструємо стратегії управління талантами, які обрали для себе перші п'ять компаній світу за критерієм вартості оцінки бізнесу, відповідно до рейтингу аналітичної компанії Interbrand за 2023 р. [1].

Стратегія управління талантами компанії Apple [2] базується на тому твердженні, що таланти світового рівня прагнуть працювати пліч о пліч з іншими талантами в найкращих умовах, що дозволить максимально використати їх професійний потенціал та нагромадити людський капітал. Тобто роль компанії у сфері управління талантами полягає в тому, щоб зібрати зі всього світу найбільш талановитих людей в тих сферах діяльності, в яких зацікавлене виробництво і менеджмент компанії та забезпечити їм гідні умови для

продуктивної праці, безперервного професійного розвитку, розкриття власного потенціалу, генерування інновацій. У переносному сенсі результатом запровадження означеної стратегії управління талантами має стати перетворення трудового колективу на таку собі високо результативну спортивну команду, яка представляє країну (а у випадку з Apple – компанію) на Олімпійських іграх. Саме тому HR-фахівці компанії активно займаються пошуком самих талановитих особистостей у світі на різні позиції в компанії та докладають зусиль для створення їм комфортних умов для продуктивної праці та інтенсивного генерування проривних інноваційних рішень. При цьому в якості одного з важелів мотиваційного впливу на таланти компанія використовує можливість кожного з них самостійно обирати собі те місце роботи і ту зону відповідальності, які будуть найбільшим чином відповідати їх особистісним цілям, кар'єрним амбіціям й професійним інтересам. Завдяки використанню такої стратегії вдалося досягти такого кадрового потенціалу, коли всі працівники компанії є унікальними і різнобічно розвиненими, що і забезпечує найбільшу силу бізнесу, провідні позиції на ринку та безперервний інноваційний розвиток компанії. Саме таланти Apple створюють не просто продукти, а дивовижні інноваційні речі, які протягом останніх десятиріч спонукали революційні зміни в багатьох інших галузях та сферах діяльності.

Компанія Microsoft [3] при побудові власної стратегії управління талантами скористалася останніми тенденціями, що спостерігаються на ринку праці, і, в першу чергу, загальносвітовою тенденцією вивільнення працівників через кризові явища, викликані у тому числі і пандемією COVID-19. Пошук талантів на світовому рівні тепер здійснюється керівництвом компанії на підґрунті розширення горизонтів підбору персоналу, тобто запрошуються перспективні фахівці з різних професій, які мають практичний досвід в іншій сфері діяльності. Цінність таких претендентів на працевлаштування є високою для компанії через те, що вони мають широкий кругозір, високу здатність до навчання і прагнення до розвитку, потужний практичний досвід в іншій сфері діяльності, інші моделі поведінки й культурні традиції, і тому їх залучення до команди Microsoft дозволить диверсифікувати компетентнісний портфель та розширити бізнес-переваги компанії. Перевага віддається тим особистостям, які розділяють цінності компанії – повага, чесність, відповідальність. Така тактика забезпечує диверсифікацію компетентностей персоналу компанії та більш широкі можливості для генерування інноваційних рішень. Відбір претендентів здійснюється через внутрішню корпоративну програму Screening In, яка обирає найкращу сферу застосування знань і досвіду конкретної людини всередині компанії. Індивідуальне моделювання робочого місця до ідеальних умов дозволяє створити реальні можливості новому талановитому працівнику в реалізації власного потенціалу на підприємстві.

Компанія Amazon [4] спрямувала фокус стратегії управління персоналом на внутрішні резерви і ресурси й вбачає найвищу цінність саме у власному персоналі з його явними та прихованими талантами. Основним сценарієм управління талантами в межах компанії виступає розвиток у працівників талантів під час інтенсивного навчання на робочому місці й подальше просування їх кар'єрними сходами. При цьому можливості кар'єрного зростання, в межах кар'єрної мобільності, надаються всім без виключення членам трудового колективу не залежно від того, прагнуть вони зміни своїх позицій в ієрархії управління компанії, чи ні. Такий підхід до власного персоналу підвищує лояльність працівників до компанії та забезпечує їх надійне утримання в колективі. В компанії широкого розповсюдження набули інвестиційні програми, що надають працівникам можливість безоплатного навчання в коледжах, на мовних курсах, курсах підвищення кваліфікації. Достатню увагу приділяють також і пошуку талантів у нових працівників, для чого успішно реалізуються програми адаптації нових працівників в колективі через закріплення за новачком досвідченого працівника-наставника. В компанії створюються умови для підвищення рівня інноваційності й технологічності праці персоналу, значну увагу приділяється ІТ та програмуванню, хмарним обчисленням, навичкам машинного навчання, мехатроніці та робототехніці. Всі перелічені заходи повною мірою відповідають місії компанії – бути найкращим роботодавцем світу.

Компанія Google [5] зосередила свою увагу на формуванні робочої сили світового рівня за інтелектом й професійним досвідом, здатної генерувати інновації в безперервному режимі. З цією метою, через велику кількість заявок на працевлаштування, їх обробка ведеться відповідно до поточних й стратегічних потреб компанії методами цифрової обробки даних. Використання інформаційних технологій дозволило підвищити ступінь об'єктивності та успішності роботи HR-менеджерів при відборі талантів та претендентів з високим потенціалом. Відібраний претендент проходить алгоритм прогнозованого найму задля вибору найбільш доречного місця роботи. Надалі використаний алгоритм підлаштовує рівень складності співбесіди для кожного претендента, а сліпі перевірки дозволяють запобігти упереджень та помилок HR-менеджерів при винесенні остаточного рішення про прийняття або відмову кандидату в працевлаштуванні. При цьому слід зауважити, що при наявності вакансій на ключові посади та цілому колу претендентів перевага надається внутрішнім талантам. Такий підхід є одним з дієвих важелів закріплення в компанії талантів, що є дуже важливою умовою для її стратегічного розвитку та досягнення окупності здійснених компанією інвестицій в людський капітал. Паралельно з традиційною системою професійного розвитку, створено унікальну внутрішню культуру поширення знань і вмінь талантами компанії. Тобто, коли будь-який працівник, який щось вміє (наприклад, програмувати, готувати торти, грати на гітарі, писати вірші, робити публічні виступи тощо), створює внутрішні курси для співробітників компанії задля того, щоб передати їм свої вміння. У цій програмі в якості викладачів постійно задіяно понад 80,0% працівників компанії, що суттєво підсилює корпоративну культуру та підвищує потенціал кожного співробітника компанії.

Компанією Samsung [6] в основу побудови власної стратегії управління талантами покладено ствердження про те, що провідні таланти здатні посилити конкурентні переваги компанії, а для їх залучення мають бути створеними гідні умови для праці та безперервного розвитку. Пошук талантів HR-фахівцями компанії ведеться через відвідування всесвітніх галузевих ярмарок вакансій, організацію навчальних занять для студентів закладів вищої освіти, сайти з працевлаштування. Samsung майже тридцять років тому запровадив проєкт, спрямований на технічну підтримку наукових досліджень в сфері напівпровідників, що проводяться викладачами, аспірантами та студентами провідних університетів світу, і, у першу чергу, Кореї. Цей проєкт дозволив створити понад дві тисячі нових мікросхем, які сьогодні використовуються у виробництві. Паралельно відбувається процес розвитку напівпровідників і в середині компанії, для чого працівникам надаються всі можливості та дієва підтримка для генерування нових ідей та створення інноваційних рішень. Компанія створила потужну внутрішню програму навчання і професійного розвитку, здійснює технічну підтримку наукових освітніх досліджень в сфері напівпровідників, що відкриває доступ як до інновацій, так і до талановитої молоді. Кожен працівник має можливість 5 оплачуваних днів на рік використати на саморозвиток шляхом застосування різноманітних доступних інструментів в межах Освітнього центру компанії або пройти повноцінний процес підвищення кваліфікації за одним з курсів, загальна пропозиція яких перевищує 720 курсів в межах hard та soft skills. Докладаються зусилля по створенню в межах компанії здорової корпоративної культури та простору, де приємно працювати і спілкуватися.

Отже, як бачимо, світові лідери бізнесу використовують різні стратегії управління талантами, проте очевидним є одне – неважливо яку стратегію було обрано компанією, важливим є її результат. А результатом можна вважати той факт, що всі розглянуті компанії є світовими лідерами за різними критеріями оцінки, і у тому числі за вартістю бренду. Всі компанії є інноваційними лідерами, мають високі конкурентні переваги, потужний бренд роботодавця і якісну корпоративну культуру, стабільно та послідовно йдуть до досягнення власних стратегічних цілей. А отже досвід світових лідерів має стати орієнтиром при побудові стратегії управління талантами українськими компаніями, які будуть відновлювати свою діяльність в повоєнний період.

Література

1. TOP-100 Best Global Brands. 2023. Interbrand. URL: <https://interbrand.com/best-global-brands/>.
2. Apple. Education. URL: <https://www.apple.com/education-initiative/>.
3. Microsoft. Talent acquisition & management. URL: <https://www.microsoft.com/en-us/human-resources/talent-acquisition-management>.
4. Amazon. Our Upskilling Commitments. URL: <https://www.aboutamazon.com/workplace/upskilling-commitments>.
5. Google. People. URL: <https://www.google.com/about/careers/applications/teams/people/>.
6. Samsung. Talent Development. URL: <https://semiconductor.samsung.com/sustainability/labor-human-rights/talent-development/>.

Марія ЗЕЛЕНА

к.е.н., доцент,

доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці

Анатолій МИХАЛЬЧУК

здобувач вищої освіти,

Хмельницький національний університет,

м. Хмельницький, Україна

HR-МАРКЕТИНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Сучасний розвиток економіки та зростаюча конкуренція змушують підприємства долати труднощі у залученні та утриманні висококваліфікованих працівників. В умовах нестачі професіоналів на ринку праці, ефективне управління трудовими ресурсами стає критичними для досягнення стратегічних цілей компаній. Маркетинг персоналу (HR-маркетинг) – це комплексна діяльність, спрямована на вивчення ринку праці, формування позитивного іміджу роботодавця, залучення найкращих кандидатів та розвиток кадрового потенціалу [1]. Він поєднує підходи традиційного маркетингу з методами управління людськими ресурсами, допомагаючи підприємствам не лише знайти потрібні кадри, а й створити умови для їх довгострокової співпраці.

Основною метою маркетингу персоналу є забезпечення підприємства потрібними кадрами, які відповідають його довгостроковим і короткостроковим цілям, враховуючи потреби ринку праці. Також представимо завдання маркетингу персоналу (рисунок 1):



Рис. 1 – Завдання маркетингу персоналу.

Наукове електронне видання

«Сучасні тренди і стратегічні імперативи розвитку HR-інжинірингу, економіки та бізнесу в умовах турбулентності й трансформації національної економіки»

Матеріали

IV Міжнародної науково-практичної конференції Хмельницького національного університету

українська, англійська

Гарн. Times New Roman. Обл.-вид. арк. 24,3

В авторській редакції Всі права захищені.

Відповідальність за зміст матеріалів несуть автори.

Редакційна колегія може не поділяти думок авторів.

Віддруковано з оригіналів замовника

ФОП Ковальський В.В. м.Хмельницький, вул.Свободи,53, тел.(0382) 764292

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ХІЦ №021 від 12.07.2002р