

**Антон БЕЦЬ, Степан ДЯЧУК**

здобувачі освітньої програми

«Соціальна робота та соціальна політика», ЗУНУ

Науковий керівник – Юлія МИКИТЮК, д-р. філософії, доцент,

доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу

Західноукраїнського національного університету

## **ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОГНОЗУВАННЯ ТА ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Суттєві трансформації системи управління персоналом під впливом воєнного стану супроводжуються ускладненням кадрового планування та необхідністю швидкої адаптації організацій до змін зовнішнього середовища. Посилення невизначеності щодо розвитку економічних процесів актуалізує потребу у вдосконаленні підходів до прогнозування та планування персоналу, що дозволяє забезпечувати більш обґрунтовані управлінські рішення. Водночас зростає роль інноваційних технологій у HR-процесах, які забезпечують підвищення оперативності обробки кадрової інформації, точності прогнозів та ефективності управління людськими ресурсами.

Значення інноваційних технологій у HR-процесах полягає у підвищенні ефективності управління персоналом за рахунок автоматизації кадрових процедур, удосконалення обробки та аналізу даних, а також забезпечення більш обґрунтованого прийняття управлінських рішень. Використання цифрових HR-інструментів сприяє оптимізації процесів підбору, оцінювання, навчання та розвитку працівників, скорочуючи часові та організаційні витрати. Крім того, інноваційні технології забезпечують можливість оперативного моніторингу кадрових показників і формування прогнозних моделей розвитку персоналу, що підвищує адаптивність організації до змін зовнішнього середовища та посилює її конкурентоспроможність. Інноваційні технології в управлінні персоналом охоплюють широкий спектр

цифрових інструментів, що забезпечують трансформацію традиційних HR-процесів. Одним із ключових напрямів є впровадження цифрових HR-систем та аналітики даних, які дозволяють систематизувати кадрову інформацію, підвищувати точність оцінювання персоналу та формувати обґрунтовані управлінські рішення на основі обробки великих масивів даних.

Важливе місце посідає використання штучного інтелекту та технологій автоматизації, що сприяє оптимізації процесів підбору, адаптації та розвитку працівників, а також зменшенню впливу людського фактору на рутинні операції. Застосування таких рішень підвищує швидкість управлінських процесів, покращує якість HR-аналітики та забезпечує більш ефективне планування розвитку персоналу.

Таблиця 1

### **Використання інноваційних технологій в управлінні персоналом**

<b>Напрямок інноваційних HR-технологій</b>	<b>Зміст</b>	<b>Практичне значення в управлінні персоналом</b>
Цифрові HR-системи та аналітика даних	Систематизація кадрової інформації, обробка великих масивів даних, HR-аналітика	Підвищення точності кадрових рішень, автоматизація обліку та аналізу персоналу
Штучний інтелект	Використання алгоритмів для оцінювання кандидатів, прогнозування поведінки та розвитку персоналу	Об'єктивізація відбору, підвищення якості прогнозування HR-потреб
Автоматизація HR-процесів	Автоматичне виконання рутинних операцій (підбір, адаптація, навчання)	Скорочення часу на HR-процедури, зниження навантаження на персонал HR-відділу

Джерело: Складено на основі [2]

Важливим напрямом інноваційних змін у сфері управління персоналом є використання дистанційних платформ, які

забезпечують організацію взаємодії працівників незалежно від їхнього місцезнаходження. Такі інструменти дозволяють підтримувати безперервність управлінських та комунікаційних процесів, здійснювати контроль виконання завдань і координувати діяльність персоналу в умовах обмеженої фізичної присутності. Особливості застосування інноваційних підходів в умовах воєнного стану значною мірою визначаються необхідністю адаптації персоналу до кризових умов функціонування організацій. Це передбачає забезпечення гнучких форматів роботи, оперативне реагування на зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі, а також підтримку стійкості кадрового потенціалу підприємств в умовах підвищеної невизначеності.

Гнучкі моделі планування персоналу передбачають адаптацію кадрових рішень до змінних умов функціонування організації, що особливо актуально в період високої невизначеності. Їх застосування ґрунтується на можливості оперативного коригування чисельності, структури та розподілу персоналу відповідно до поточних потреб підприємства. Такий підхід дозволяє враховувати коливання навантаження, зміну пріоритетів діяльності та ресурсні обмеження, забезпечуючи більш ефективне використання трудового потенціалу. Важливим елементом гнучкого планування є сценарний підхід, який дає змогу формувати кілька варіантів розвитку кадрової ситуації та заздалегідь визначати управлінські дії для кожного з них.

Забезпечення кадрової стійкості організацій пов'язане з формуванням здатності системи управління персоналом зберігати ефективність функціонування в умовах впливу кризових факторів. Це досягається через підтримання критично важливих компетенцій, розвиток внутрішнього кадрового резерву, а також впровадження інструментів мотивації та утримання працівників. Особливого значення набуває стабільність ключових кадрових процесів, що дозволяє організації зменшувати ризики втрати продуктивності та забезпечувати безперервність виконання основних функцій навіть за умов суттєвих зовнішніх викликів.

Узагальнення ролі інноваційних технологій в управлінні персоналом свідчить про їх ключове значення у трансформації кадрових процесів та підвищенні ефективності функціонування організацій. Використання цифрових інструментів, аналітичних систем і автоматизованих рішень забезпечує більш точне опрацювання кадрової інформації, оптимізацію управлінських процедур та підвищення оперативності прийняття рішень. У результаті формується більш адаптивна система управління персоналом, здатна швидко реагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища.

Значення прогнозування для стабільності організацій полягає у можливості завчасного виявлення тенденцій розвитку кадрових процесів і формування обґрунтованих управлінських рішень. Прогнозні підходи дозволяють мінімізувати ризики кадрового дефіциту, підвищити ефективність планування персоналу та забезпечити збалансований розвиток трудових ресурсів, що є важливою передумовою стабільного функціонування організації в умовах невизначеності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Микитюк Ю., Андрійовський В. Моделювання управління інноваційними ризиками на інвестиційній стадії діяльності підприємства. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 344(4), 2025. 404-410. URL: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-344-4-56>
2. Микитюк П., Микитюк Ю. Інвестиційний менеджмент. Підручник: Тернопіль. «Університетська думка». 2025. 320 с. URL: <https://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/56768>
3. Микитюк П., Крисько Ж., Овсянюк-Бердадіна О., Микитюк Ю., Микитюк В. Інноваційний розвиток підприємства. Підручник/за заг. ред. д-р. екон. наук, проф. Микитюка П. П. Тернопіль: ЗУНУ, 2023. 320 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/49869>