

Антон БЕЦЬ, Степан ДЯЧУК

здобувачі освітньої програми

«Соціальна робота та соціальна політика», ЗУНУ

(науковий керівник: д. ф., доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ

Юлія МИКИТЮК)

СУЧАСНІ ІННОВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В ПЕРІОД ВОЄННИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Сучасні умови функціонування українських підприємств характеризуються високим рівнем невизначеності та турбулентності, що зумовлені повномасштабними воєнними діями. Війна спричинила суттєві соціально-економічні зміни, які вплинули на ринок праці, структуру зайнятості та підходи до формування кадрового потенціалу. Значна частина працівників була вимушена змінити місце проживання, виїхати за кордон або була мобілізована, що призвело до дефіциту кваліфікованих кадрів та зростання конкуренції за трудові ресурси. Одночасно підвищився рівень психологічного навантаження, збільшилися ризики втрати персоналу й ускладнилася комунікація всередині організацій. За таких умов традиційні методи управління персоналом перестають забезпечувати необхідну гнучкість і швидкість реакції, а тому потребують суттєвого оновлення. Відповіддю на ці виклики стали інноваційні механізми управління людськими ресурсами, які дозволяють підприємствам зберігати стійкість, забезпечувати безперервність діяльності та розвивати людський капітал навіть у кризових обставинах [1].

Цифровізація стала одним із ключових драйверів трансформації управління персоналом у період воєнних трансформацій. Використання сучасних інформаційних систем, хмарних платформ і сервісів штучного інтелекту дало змогу

автоматизувати значну частину кадрових процесів, зменшивши навантаження на HR-підрозділи та підвищивши точність управлінських рішень. Інтелектуальні системи підбору персоналу аналізують резюме, прогнозують відповідність кандидатів посаді, а автоматизовані модулі оцінювання фіксують результати роботи персоналу в режимі реального часу. Інноваційні HRM-платформи забезпечують швидку взаємодію між працівниками, координацію командної роботи, організацію віддалених нарад і контроль за виконанням завдань, що є особливо важливим під час релокації бізнесу або роботи у змішаному форматі. У результаті цифрові технології стали інструментом підвищення організаційної гнучкості та ефективності.

Значного поширення набули гнучкі моделі зайнятості, які дозволяють підприємствам адаптувати кадрову політику до мінливих умов воєнного часу. Гібридні формати роботи, дистанційна зайнятість, неповна зайнятість, ротація функцій та проєктний підхід стають ефективними механізмами реагування на кадрові ризики, пов'язані з мобільністю населення та обмеженими ресурсами. Такі інноваційні моделі зменшують операційні витрати підприємства, дають змогу зберегти персонал та одночасно забезпечити продуктивність. Крім того, вони сприяють розвитку універсальних навичок працівників, підвищують їх здатність до адаптації та кросфункціональної взаємодії.

Не менш важливим складником сучасних інноваційних механізмів є розвиток персоналу. В умовах воєнних трансформацій навчання набуває стратегічного значення, адже підприємства потребують працівників, здатних швидко опановувати нові інструменти, змінювати професійний профіль і працювати в умовах високої невизначеності. Тому зростає популярність цифрових освітніх платформ, мікронавчання, віртуальних симуляторів і змішаних форматів навчання. Інноваційні освітні системи аналізують прогрес, визначають потреби працівника та

формують персоналізовані траєкторії професійного розвитку. Це не лише підвищує загальний рівень компетентності, а й забезпечує формування стійких професійних навичок, здатних підтримувати ефективність роботи в умовах ризику.

Психологічний стан працівників став ще одним критично важливим напрямом управління. Високий рівень стресу, постійні загрози, зміна місця проживання та переривання стабільного робочого середовища посилюють потребу у впровадженні систем психологічної підтримки. Підприємства запроваджують програми ментального здоров'я, корпоративні консультації, кризові центри підтримки, онлайн-платформи для емоційного відновлення та тренінги зі стресостійкості. Такі інноваційні механізми сприяють зниженню рівня професійного вигорання, зміцненню лояльності персоналу та підвищенню його внутрішньої стійкості [2]. Забезпечення психологічного благополуччя стає складовою конкурентної HR-стратегії, оскільки безпосередньо впливає на продуктивність і довгострокову стабільність організації.

Управління кадровими ризиками також зазнало трансформації. HR-аналітика стала одним із найпотужніших сучасних інструментів, який дає змогу прогнозувати кадрові потреби, оцінювати рівень ризику втрати ключових спеціалістів, відстежувати тенденції плинності персоналу та формувати плани кадрової безперервності. Аналітичні моделі дозволяють підприємствам швидко реагувати на зовнішні зміни, визначати критично важливі посади та своєчасно готувати кадровий резерв. Такий підхід не лише мінімізує загрози, пов'язані з війною, а й формує основу для стабільного стратегічного розвитку підприємства.

Інноваційні механізми управління та розвитку персоналу в період воєнних трансформацій поєднують цифровізацію, аналітику, гнучкі моделі роботи, новітні освітні практики та системи психологічної підтримки. Їх комплексне застосування

дозволяє підприємствам зберігати робочі колективи, оптимізувати використання людського капіталу та забезпечувати безперервність бізнес-процесів. У результаті формується нова парадигма управління персоналом, у якій інновації є ключовим чинником підвищення стійкості, адаптивності та конкурентоздатності організацій в умовах воєнної реальності та післявоєнного відновлення.

Список використаних джерел:

1. Інноваційний розвиток підприємства. Підручник / за заг. ред. д-р. екон. наук, проф. Микитюка П. П. Тернопіль : ЗУНУ, 2023. 320 с.
URL:<https://api.dspace.wunu.edu.ua/api/core/bitstreams/2d606f8f-8b97-475f-9be5-e930bd7943b4/content>
2. Brych V., Volodymyr Manzhula, Olena Borysiak, Anatoliy Sachenko, Arkadiusz Banasik, Wojciech M. Kempa, Yuliia Mykytyuk, Aleksandra Czupryna-Nowak, Iryna Lebid. Efficient Management of Material Resources in Low-Carbon Construction. *Energies* 2024, 17(3), 575;
URL:<https://doi.org/10.3390/en17030575>