

*Кухнюк О.В.,
доктор філософії, доцент,
завідувач кафедри фармацевтичних дисциплін,
Черкаська медична академія,
Бушуєва І.В.,
доктор фармацевтичних наук, професор,
завідувачка кафедри управління і економіки фармації
та фармацевтичної технології,
Запорізький державний медико-фармацевтичний університет*

АКТУАЛЬНІ HR-СТРАТЕГІЇ ТА ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ДИНАМІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Сучасні умови функціонування організацій характеризуються високою динамічністю, цифровізацією бізнес-процесів, глобалізаційними викликами та посиленням конкуренції за таланти. У цих умовах управління персоналом перестає бути суто адміністративною функцією і трансформується у стратегічний напрям, що визначає довгострокову конкурентоспроможність організації. HR-стратегії сьогодні орієнтовані на формування людського капіталу як ключового ресурсу, здатного забезпечити інноваційний розвиток, адаптивність та стійкість до змін.

Одним із базових принципів сучасного HR-менеджменту є людиноцентричність. Працівник розглядається не лише як виконавець функцій, а як носій знань, компетенцій та інтелектуального потенціалу. Це обумовлює впровадження індивідуалізованих підходів до мотивації, розвитку та утримання персоналу.

Цифровізація є одним із ключових драйверів трансформації HR-функції. Використання HRM-систем, аналітики великих даних, штучного інтелекту та автоматизованих платформ дозволяє оптимізувати процеси підбору, адаптації, оцінювання та розвитку персоналу. Наприклад, сучасні рекрутингові платформи забезпечують швидкий відбір кандидатів із використанням алгоритмів машинного навчання, що підвищує якість найму та скорочує часові витрати. HR-аналітика дозволяє приймати обґрунтовані управлінські рішення, прогнозувати плинність кадрів, оцінювати ефективність навчальних програм та рівень залученості працівників.

Особливого значення набувають стратегії залучення та утримання талантів. У сучасних умовах ринок праці характеризується дефіцитом висококваліфікованих спеціалістів, що зумовлює необхідність формування сильного бренду роботодавця. Організації інвестують у розвиток корпоративної

культури, гнучкі умови праці, можливості професійного та кар'єрного зростання, що сприяє підвищенню лояльності працівників. Важливу роль відіграє також внутрішня комунікація, яка забезпечує прозорість управлінських рішень та формує довіру в колективі.

Гнучкість та адаптивність HR-стратегій проявляється у впровадженні нових форматів організації праці, таких як дистанційна робота, гібридні моделі зайнятості, проєктні команди. Це потребує нових підходів до управління ефективністю, оцінювання результатів праці та підтримки командної взаємодії. Сучасні інструменти performance management орієнтовані на безперервний зворотний зв'язок, постановку короткострокових цілей, розвиток soft skills (м'які навички) та hard skills (професійних компетенцій). Важливим елементом сучасних HR-стратегій є навчання та розвиток персоналу. Концепція безперервного навчання стає основою формування конкурентоспроможного працівника. Використання цифрових освітніх платформ, мікронавчання, гейміфікації та змішаних форматів навчання дозволяє підвищити ефективність засвоєння знань та адаптувати навчальні програми до індивідуальних потреб. Особлива увага приділяється розвитку цифрових компетенцій, критичного мислення, креативності та здатності до інновацій.

Не менш важливим напрямом є управління організаційною культурою та змінами. Успішні компанії формують культуру відкритості, інноваційності та співпраці, що сприяє швидкій адаптації до зовнішніх викликів. HR-функція відіграє ключову роль у впровадженні змін, забезпечуючи комунікацію, підтримку працівників та розвиток лідерства. Управління змінами передбачає врахування психологічних аспектів, подолання опору та формування готовності до трансформацій. Соціальна відповідальність та добробут працівників також стають важливими складовими HR-стратегії. Організації приділяють увагу питанням балансу між роботою та особистим життям, психічного здоров'я, безпеки праці та інклюзивності. Доведено, що впровадження програм wellbeing (ініціативи, спрямовані на забезпечення фізичного, психологічного та соціального благополуччя персоналу) сприяє підвищенню продуктивності, зниженню рівня стресу та формуванню позитивного іміджу роботодавця.

Таким чином, сучасні HR-стратегії є комплексними, інтегрованими та орієнтованими на довгостроковий розвиток людського капіталу. Використання інноваційних інструментів управління персоналом, цифрових технологій та людиноцентричних підходів дозволяє організаціям ефективно реагувати на виклики сучасності, забезпечувати стійкий розвиток та досягати стратегічних цілей. У майбутньому роль HR лише зростатиме, перетворюючи його на ключовий елемент стратегічного управління організацією.