Вікторія А. Даниленко-Кульчицька, Володимир В. Гук

ТРАНСФОРМАЦІЯ РОЛІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА

У статті розглянуто особливості трансформації ролі людських ресурсів в умовах нестабільного середовища. Зростання дефіциту навичок, поширення гібридних форматів праці і прискорення цифрових змін зумовлюють необхідність переходу від традиційного кадрового адміністрування до управління організаційною адаптивністю. Досліджено сучасні підходи до управління людськими ресурсами, засновані на гібридній організації праці, внутрішній мобільності персоналу, управлінні навичками і підтримці стійкості працівників. У результаті дослідження встановлено, що гібридна модель праці здатна забезпечувати скорочення рівня звільнень без втрати продуктивності, а внутрішні ринки талантів і системи управління навичками дозволяють підприємствам швидше перерозподіляти компетентності між проєктами і зменшувати залежність від зовнішнього ринку праці. На основі аналізу практик Trip.com визначено, що впровадження гібридної моделі роботи сприяло зниженню рівня звільнень із 7,2% до 4,8% без погіршення результативності праці. Встановлено, що використання внутрішніх платформ управління талантами у Unilever і Schneider Electric забезпечило прискорення внутрішньої мобільності персоналу та ефективніше використання прихованих компетентностей працівників. Також визначено, що реалізація програм розвитку персоналу на виробничих майданчиках Unilever у 2020–2024 роках супроводжувалася зростанням продуктивності на 27%, скороченням відходів на 41%, підвищенням показника загальної ефективності обладнання на 11%, збільшенням залученості працівників на 79% і зменшенням абсентеїзму на 60%. Результати дослідження дозволили обґрунтувати необхідність трансформації управління людськими ресурсами у напрямі формування систем швидкого перерозподілу навичок, підтримки працівників і забезпечення стійкості бізнес-процесів в умовах нестабільного середовища.

Ключові слова: управління людськими ресурсами, гібридна праця, навички, внутрішня мобільність персоналу, організаційна адаптивність, залученість працівників, добробут персоналу