

## **ГІБРИДНІ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ В ОРГАНІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ**

Ефективне управління людськими ресурсами є ключовим завданням у реалізації стратегії розвитку компаній будь-якої сфери діяльності, яка будується відповідно до факторів внутрішнього та зовнішнього середовища. В сучасних умовах швидкість адаптації до умов бізнес-середовища суттєво впливає на здатність конкурувати на ринку відповідних товарів або послуг. Тому, поряд з традиційними методами управління людськими ресурсами, в HR-сфері теж виникає потреба у формуванні нових підходів забезпечення підвищення ефективності використання людських ресурсів, які б не заперечували один одному та були гармонійно інтегровані у діючу систему. Розглянемо основні переваги формування гібридної системи управління людськими ресурсами.

Мета гібридної системи управління людськими ресурсами в бізнесі полягає в інтеграції традиційних підходів до управління персоналом з передовими технологіями та інструментами. Ця система спрямована на досягнення кількох стратегічних цілей.

По-перше, гібридна система управління людськими ресурсами дозволяє ефективно залучати та утримувати талановитих співробітників. Вона надає можливості для точного оцінювання потенціалу та відповідності кандидатів вимогам вакансій, а також створює привабливі програми компенсації та розвитку для збереження цінних працівників.

По-друге, гібридна система сприяє підвищенню продуктивності працівників. Вона автоматизує рутинні завдання, спрощує процеси звітності та аналітики, а також покращує комунікацію та співпрацю між різними відділами. Це дозволяє працівникам більше часу і уваги приділяти стратегічним завданням та розвитку, що має позитивний вплив на продуктивність організації.

По-третє, гібридна система управління людськими ресурсами допомагає знизити витрати на управління персоналом. Вона забезпечує точність та швидкість обробки даних, мінімізує потребу в ручній роботі та паперовій документації, а також дозволяє ефективно використовувати ресурси та забезпечувати відповідність законодавству та нормативним вимогам.

На теперішній час технологічна та сучасна модель управління людськими ресурсами як «metaverse» може бути використаний для створення віртуальних робочих просторів, де працівники можуть спілкуватися, співпрацювати та виконувати роботу. «Metaverse» може надати можливості для проведення віртуальних зустрічей, тренінгів та навчань, спільної роботи над проектами, обміну досвідом та ідеями. Він може створювати нові форми комунікації та співпраці, зокрема за допомогою віртуальних агентів, розширеної реальності та інших технологій. «Metaverse» також може допомогти в управлінні талантами, створюючи можливості для виявлення та розвитку потенціалу працівників,

забезпечення їх залученості та задоволеності роботою. Загалом, «metaverse» в системі управління людськими ресурсами може створити нові можливості для спілкування, співпраці та розвитку персоналу, що сприяє покращенню продуктивності та ефективності роботи організації. Виробничі компанії можуть поєднувати традиційні методи навчання, такі як тренінги та семінари, з сучасними технологіями, такими як е-лірнінг або відеоуроки. Наприклад, співробітники можуть проходити онлайн-курси для підвищення своїх навичок та знань.

Електронна система управління персоналом можуть використовувати спеціалізоване програмне забезпечення для управління персоналом, яке поєднує автоматизовані процеси, такі як облік робочого часу та оплата, з традиційними методами, такими як оцінка роботи та розвиток кар'єри. Використання розумних пристроїв та Інтернету речей (ІТ): Виробничі компанії можуть використовувати розумні пристрої та ІТ-технології для збору даних про робочі процеси та виробничу діяльність. Наприклад, сенсори можуть відстежувати рухи співробітників та оптимізувати розташування обладнання для підвищення ефективності. Використання віртуальної реальності (VR) та доповненої реальності (AR) можуть використовувати VR та AR для навчання співробітників, візуалізації процесів та покращення безпеки.

Загалом, гібридна система управлінням людськими ресурсами має на меті покращення результативності бізнесу, оптимізацію використання та розвитку персоналу, а також досягнення стратегічних цілей компанії. Використання передових технологій та інструментів у поєднанні з традиційними методами управління дозволяє досягти оптимальних результатів і забезпечити конкурентоспроможність організації.

### Список літератури

1. Верига В.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами в умовах змін. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2020. № 4 (100). С. 40-46.
2. Ritika Dixit HR Trends for 2023: Future of Human Resource Management URL: <https://www.selecthub.com/hris/hr-trends/#1> (дата звернення: 25.09.2023)
3. Поснова Т.В. Роль креативного людського капіталу в економіці знань. *Modern Economics*. 2019. № 14. С. 232–236. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/14-2019/posnova.pdf> (дата звернення: 14.01.2023).
4. Познанська І. В., Назарко С. О., Канцур І. Г. Управління людським капіталом в умовах війни. *Економіка та суспільство*. 2022. № 41. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1553/1494> (дата звернення: 23.10.2023)
5. Збрицька Т.П., Сорока О.В. Управління персоналом в епоху цифрової економіки *Економіка та суспільство*. Електронне фахове видання. Випуск №31 / 2021. (дата звернення: 23.10.2023) URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/687>