

А. Я. Лісний,
аспірант кафедри міжнародного туризму і готельного бізнесу,
Західноукраїнський національний університет
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-1076-1504>

DOI: 10.32702/2306-6814.2025.9.188

ІННОВАЦІЙНІ НАПРЯМИ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЙ В УМОВАХ СОЦІОКУЛЬТУРНИХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

A. Lisnyi,
Postgraduate student of the Department of International Tourism
and Hotel Business, Western Ukrainian National University

INNOVATIVE DIRECTIONS OF PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF INTERNATIONAL
COMPANIES IN THE CONTEXT OF SOCIO-CULTURAL GLOBALIZATION CHANGES

У статті представлено систематизацію основних інноваційних напрямів системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціокультурних глобалізаційних змін можна віднести, зокрема: використання інтелектуальних технологій (інструментів штучного інтелекту), які сприяють адаптації персоналу до постійно змінюваних технологій і покращують продуктивність; застосування соціоцентричного підходу до системи менеджменту, заснованого на підтриманні талановитих кадрів міжнародних компаній.

Зазначено, що інноваційність застосування інструментів штучного інтелекту в системі менеджменту персоналу в міжнародних компаніях пов'язана із такими оціночними результатами, як: точність; автоматизація; обчислювальна потужність штучного інтелекту; досвід в реальному часі за рахунок чат-ботів; персоналізація; економія часу та витрат. Доведено, що штучний інтелект надає багатообіцяючі рішення для працівників відділу кадрів, починаючи від перевірки кандидатів і закінчуючи етапом утримання співробітників, беручи на себе виконання трудомістких і повторюваних завдань команди відділу кадрів, покращуючи якість процесів управління персоналом із нейтралізованими упередженнями. Відмічено, що існує багато адміністративних робіт для співробітників відділу кадрів, які є важливими, а також зайвими за своєю природою (оголошення про роботу, пошук джерел, перевірка, організація співбесід і зустрічей, підготовка графіків і табелів, реєстрація та перевірка облікових записів тощо), які автоматизуються на рівні міжнародних компаній, що сприяє економії та вивільненню персоналу для реалізації інших більш інтелектуальних задач.

Виявлено, що соціоцентричний підхід до системи менеджменту, заснований на підтриманні талановитих кадрів міжнародних компаній може бути структурований за такими компонентами, зокрема: стимулювання задоволеності роботою талановитих кадрів з боку компанії, інформація про яке може вплинути на залучення нових унікальних співробітників; активізація зацікавленості у роботі, як основи подальшого розвитку талановитих кадрів, що реалізується за рахунок розширення їх можливостей.

Відмічається, що зацікавленість у роботі талановитих працівників є основою їх роботи а компанії. Коли співробітники зацікавлені у своїй роботі, вони більш схильні бути відданими своїй компанії та залишатися в ній довше. Зацікавлені працівники також більш продуктивні, що сприяє досягненню цілей організації. Ефективні стратегічні практики управління персоналом можуть сприяти росту зацікавленості працівників у роботі в компанії.

The article presents a systematization of the main innovative directions of the personnel management system of international companies in the context of socio-cultural globalization changes, including: the use of intelligent technologies (artificial intelligence tools), which contribute to the adaptation of personnel to constantly changing technologies and improve productivity; the use of a sociocentric approach to the management system, based on the support of talented personnel of international companies. It is noted that the innovativeness of the use of artificial intelligence tools in the personnel management system in international companies is associated with such evaluation results as: accuracy; automation; computing power of artificial intelligence; real-time experience through chatbots; personalization; saving time and costs. It has been proven that artificial intelligence provides promising solutions for HR professionals, from candidate screening to employee retention, taking over time-consuming and repetitive tasks of the HR team, improving the quality of HR processes with neutralized biases. It has been noted that there are many administrative tasks for HR professionals that are important, but also redundant in nature (job posting, sourcing, screening, arranging interviews and meetings, preparing schedules and timesheets, registering and checking accounts, etc.), which are automated at the level of international companies, which contributes to savings and frees up staff for other, more intelligent tasks.

It was found that a sociocentric approach to the management system, based on the support of talented personnel of international companies, can be structured according to the following components, in particular: stimulation of satisfaction with the work of talented personnel by the company, information about which can affect the attraction of new unique employees; activation of interest in work, as the basis for the further development of talented personnel, which is implemented by expanding their capabilities. It is noted that the interest in the work of talented employees is the basis of their work for the company. When employees are interested in their work, they are more likely to be loyal to their company and stay in it longer. Interested employees are also more productive, which contributes to the achievement of organizational goals. Effective strategic HR practices can contribute to the growth of employee interest in working in the company.

Ключові слова: система менеджменту персоналу, інноваційні напрями, міжнародні компанії, умови соціокультурних глобалізаційних змін, П'ята промислова революція, соціоцентризм, штучний інтелект, інтелектуалізація.

Key words: personnel management system, innovative directions, international companies, conditions of socio-cultural globalization changes, Fifth Industrial Revolution, sociocentrism, artificial intelligence, intellectualization.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Впродовж двох десятиліть ХХІ століття світ спостерігає соціокультурні глобалізаційні зміни, пов'язані із трансформаціями, викликаними глобалізацією та інтернаціоналізацією, цифровізацією і наступною інтелектуалізацією (широкий спектр інструментів штучного інтелекту), пандемією Covid-19, повномасштабною війною РФ проти України і супутньою глобальною економічною кризою, безробіттям, ростом міграції.

Вказані трансформації обумовлюють виникнення проблем існування та подальшого розвитку як для малого та середнього бізнесу, так і для великих міжнародних компаній. Прагнучи зберегти надійну позицію на міжнародних ринках товарів (послуг), вони розробляють шляхи постійного підвищення ефективності та зниження витрат. Міжнародне управління людськими ресурсами є дуже важливою частиною управління компаніями, які функціонують на різних міжнародних ринках. Керівництво материнської компанії розробляє та проєктує власні системи управління персоналом по всьому світу. Вказані процеси управління є більш складними, ніж управління людськими ресурсами в місцевому се-

редовищі. Причиною є зростаюча культурна різноманітність співробітників і прийняті принципи формування організаційної культури та правила спільного управління. Функціонування міжнародних компаній у різних країнах привносить нові культурні цінності, норми та специфічні комунікаційні елементи, які можуть бути предметом непорозуміння. Національна культура співробітників і керівників впливає на формування організаційної культури компанії і впливає на її загальне управління, в тому числі на управління людськими ресурсами.

Соціокультурні глобалізаційні зміни потребують побудови системи менеджменту персоналу в контексті положень П'ятої промислової революції, яка орієнтована на пріоритетність соціоцентризму, пов'язаного із врахуванням очікувань трудових ресурсів від праці, акцентом на використанні, розвитком їх талантів, досвіду в поєднанні із технологіями [8]. Соціоцентризм відрізняє стратегію П'ятої промислової революції від Четвертої промислової революції, націленої на цифровізацію процесів без урахування соціальної компоненти. Використання системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціокультурних глобалізаційних змін в контексті орієнту на цифрові (інтелектуальні) технології та сталий розвиток є інноваційним на нинішньому етапі становлення наукової думки, що обумовлює актуальність дослідження.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питання використання інноваційних напрямів системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціокультурних глобалізаційних змін досліджувались в контексті фрагментарних аспектів. А саме, в роботах (А. Вотто та співавторів [11], А. Хемалата та співавторів [2], Б. Хмуда та Л. Вараллі [3], В. Нігузер та Дж. Боак [7], Р. Ведапрадха та співавторів [9] тощо) представлено оцінку ознак такого інноваційного напрямку системи менеджменту міжнародних компаній як інтелектуалізація за допомогою технологій штучного інтелекту. У дослідженні М. Віссер та співавторів [10] розглянуто інноваційний напрям, пов'язаний із підтримкою талановитих кадрів компаній, як основи її конкурентоспроможності та інноваційності.

Незважаючи на існування наукових досліджень щодо вказаної проблематики, є потреба систематизації виокремлення сучасного складу інноваційних напрямів системи менеджменту персоналу зазначеної категорії.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Ціль дослідження — систематизація основних інноваційних напрямів системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціокультурних глобалізаційних змін. Для реалізації вказаної цілі визначено низку завдань, а саме: виокремити інноваційні напрями вказаної категорії; представити характеристики визначених інноваційних напрямів.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Систематизація основних інноваційних напрямів системи менеджменту персоналу міжнародних компаній

в умовах соціокультурних глобалізаційних змін необхідна для отримання вичерпної інформації про можливі перспективи розвитку, які можна адаптувати в умовах діяльності нових міжнародних компаній (в тому числі тих, які функціонують в Україні).

По-перше, можемо виокремити інноваційний напрям досліджуваного типу, пов'язаний із використанням інтелектуальних технологій (інструментів штучного інтелекту), які сприяють адаптації персоналу до постійно змінюваних технологій і покращують продуктивність.

Роль штучного інтелекту в управлінні людськими ресурсами неухильно зростає, змінюючи спосіб виконання кадрових процесів майже в усіх ключових сферах системи менеджменту персоналу. Завдяки значному об'єму даних, пов'язаних з організаційними операціями, управлінням робочою силою, штучний інтелект все більше інтегрується в різні операційні кадрові процедури. Ця інтеграція, за твердженням А. Вотто та співавторів [11], спрямована на зміцнення стійких структур бізнесу. Впровадження штучного інтелекту в систему управління персоналом полегшує організаціям доступ до висококваліфікованих спеціалістів, що призводить до ефективного процесу найму. Як зазначають А. Хемалата та співавторів [2], технології штучного інтелекту пропонують новий підхід до управління персоналом, покращуючи загальну продуктивність компанії та надаючи різноманітні можливості для управління ефективністю. Навчання на основі штучного інтелекту дозволяє організаціям розвиватися в керуючись знаннями, дає змогу задовольняти потреби в персоналізованому навчанні та підвищенні якості навчального процесу персоналу [1]. Зростаюче застосування штучного інтелекту в системі менеджменту персоналу обумовлено його здатністю генерувати цінність як для клієнтів в контексті підвищення якості продукції (послуг), співробітників (рівень їх цифрової готовності до технологічних змін), так і самих міжнародних компаній, ринкова вартість яких підвищується з огляду на покращення якості трудових ресурсів.

Розглянемо основні потенційні результати використання штучного інтелекту в системі менеджменту персоналу в міжнародних компаніях.

Інноваційність застосування інструментів штучного інтелекту в системі менеджменту персоналу в міжнародних компаніях пов'язана із таким оціночним результатом як точність. За твердженням Б. Хмуда та Л. Вараллі [3], протягом останніх двох десятиліть використання технологій штучного інтелекту в управлінні людськими ресурсами стало перспективною тенденцією. Дослідження показали, що штучний інтелект надає багатообіцяючі рішення для працівників відділу кадрів, починаючи від перевірки кандидатів і закінчуючи етапом утримання співробітників, беручи на себе виконання трудомістких і повторюваних завдань команди відділу кадрів, покращуючи якість процесів управління персоналом із нейтралізованими упередженнями. Встановлено, що вказана типова робота передана на виконання штучному інтелекту у більшості міжнародних компаній, які функціонують у США, ЄС (компанії BMW, AUDI, JYSK, Apple, Gartner тощо).

Також важливою ознакою інноваційності використання інтелектуалізації в системі менеджменту персоналу в міжнародних компаніях є автоматизація.

Міжнародні компанії використовують технології штучного інтелекту для автоматизації своїх повторюваних завдань та більш точного прийняття рішень, вказане реалізується за допомогою екстраполяційних алгоритмів [4]. Технологія машинного навчання може передбачати майбутнє та виявляти проблеми точніше, ніж люди. Штучний інтелект, безсумнівно, перевершує людей у відборі кандидатів, коли справа доходить до процесу найму. Крім того, це також сприяє подоланню певних упереджень, які часто присутні в процесі найму. Штучний інтелект може зменшити людські помилки та ризики та точно дати найкращі результати. В даному випадку ймовірність помилок мінімальна, і штучний інтелект може досягти більшої точності. Технології штучного інтелекту справді мають оптимістичні результати, тобто забезпечують економію часу, економічність, точність, відсутність упереджень і зменшення робочого навантаження [2]. Нещодавні досягнення в області штучного інтелекту дозволили автоматизації систем повністю трансформуватися. Інтеграція процесу природного навчання з алгоритмами глибокого навчання дає чудові результати, як-от переклад промов або текстів людською мовою, вилучення інформації із мови людини та автоматичне контенту.

Штучний інтелект приніс користь працівникам відділу кадрів, автоматизувавши адміністративні та ритмічні завдання [9]. Існує багато адміністративних робіт для співробітників відділу кадрів, які є важливими, а також зайвими за своєю природою, як-от оголошення про роботу, пошук джерел, перевірка, організація співбесід і зустрічей, підготовка графіків і табелів, реєстрація та перевірка облікових записів тощо.

Як свідчить аналіз наукових матеріалів [7], автоматизація повторюваних процесів в системі менеджменту персоналу принесе величезну користь компаніям звільнюючи співробітників кадрового відділу від рутинної роботи, дасть змогу приділяти більше часу творчому та стратегічному мисленню та прийняттю рішень. Автоматизація у даній сфері дає змогу розділити роботу на окремі обов'язки, які можна ефективно виконувати декількома способами, від традиційного до інтелектуального.

Потрібно зазначити, що актуальною ознакою інноваційності використання інтелектуалізації в системі менеджменту персоналу в міжнародних компаніях є висока обчислювальна та аналітична потужність технологій штучного інтелекту. В даному випадку ключовою технологією є аналіз великих баз даних.

Як зазначають В. Нігузер та Дж. Боак [7], високотехнологічні інноваційні міжнародні підприємства мають справу з величезним обсягом даних та інформації, і вони стають більш креативними та інтелектуальними, використовуючи технології штучного інтелекту. Інструменти штучного інтелекту навмисно розроблено з метою високої ефективності, прибутковості та підтримки людей у зменшенні їх монотонних обов'язків. Інструменти штучного інтелекту разом можуть дозволити менеджерам відстежувати та оцінювати продуктивність команд людських ресурсів у режимі реального часу, викорис-

товувати їх потенціал, що, у свою чергу, може покращити загальне управління та ефективність роботи та допомагає реалізувати високу якість і розвиток міжнародних компаній.

Обчислювальна потужність штучного інтелекту дає змогу здійснити автоматизацію управління кадрами оптимальним чином, що пов'язано із застосуванням аналізу масивних організаційних даних. Системи навчання з підтримкою штучного інтелекту можуть запропонувати окремим співробітникам персоналізовану програму навчання. Вказані системи навчання міжнародних компаній також будуються із застосуванням інструменту аналізу великих баз даних. Це допомагає значно підвищити загальну продуктивність працівників і, отже, сприяє підвищенню потенціалу та можливостям міжнародних компаній в умовах постійних змін.

Іншою ознакою інноваційності використання інтелектуалізації в системі менеджменту персоналу в міжнародних компаніях є можливість отримання досвіду у реальному часі за допомогою технологій чат-борів. Чат-боти побудовані із застосуванням машинного навчання, аналізу великих баз даних.

Як вказують Р. Ведапрадха та співавтори [9], чат-боти дозволяють залучати співробітників у режимі реального часу та оцифровувати процеси управління персоналом, такі як відбір кандидатів та співбесіди. За твердженням К. Хьюз та співавторів [4], завдяки штучному інтелекту сучасні організації можуть отримувати й обробляти дані в режимі реального часу та використовувати цю оновлену інформацію в процесі прийняття рішень. Системи штучного інтелекту відкривають шанси для розробки автоматизованої системи зворотного зв'язку співробітників у режимі реального часу, яка може отримувати відгуки від співробітників прямо на місці, вчасно, і, отже, допомагає у вирішенні складних проблем на робочому місці. Таким чином, управління в системі реального часу може допомогти покращити процес навчання та кар'єрний / професійний розвиток працівників. Системи штучного інтелекту можуть аналізувати великі набори даних, як структурованих, так і неорганізованих даних, у режимі реального часу та здійснювати виявляти певні інформаційні потоки.

Штучний інтелект допомагає менеджерам виявити відхилення, надаючи в режимі реального часу розуміння передчасних ознак серйозних проблем і, отже, дозволяючи їм вчасно вжити відповідних коригувальних заходів щодо проблем роботи або відносин персоналу. Взаємодія в реальному часі забезпечує ефективне використання ресурсів і послуг, що надаються, тим самим знижуючи витрати. Новітні технології, а саме Інтернет речей, полегшують фізичні властивості для підключення до цифрової сфери, що призводить до величезної кількості даних у реальному часі. Відеоінтерв'ю в режимі реального часу з підтримкою штучного інтелекту з заявниками з різних країн допомагає об'єднати більшу кількість заявників і пришвидшити процес найму талановитих працівників.

Персоналізація є важливою ознакою інноваційності в системі менеджменту персоналу в міжнародних компаніях, яка реалізується при впровадженні штучного інтелекту.

Штучний інтелект може досліджувати, вивчати та працювати за допомогою персоналізованого підходу, як це зазвичай робить людина. Організації використовують чат-боти, щоб допомогти заявникам і співробітникам надавати персоналізовані інструкції та підтримку відповідно до їхніх вимог. Сьогодні звичайні методи оплати праці та пільг замінені персоналізованими пакетами для досягнення організаційних та індивідуальних цілей. Фахівці з кадрів разом із інструментами можуть керувати гнучкими та персоналізованими системами винагороди. Крім того, штучний інтелект може врешті-решт оптимізувати оплату праці та виплати, зменшуючи відтік працівників і підвищуючи залученість працівників [4]. Штучний інтелект може сприяти концепції масової персоналізації в навчанні та розвитку співробітників, він дає змогу організації визначати індивідуальні потреби співробітників і груп співробітників і проводити відповідне навчання.

Також, як зазначає С. Мейті [5], в контексті персоналізації штучний інтелект може запропонувати співробітникам віртуальних персональних наставників відповідно до їхніх потреб. Підтримувані штучним інтелектом системи для оцінки допомоги в режимі реального часу для сайтів, що використовують накопичені дані для впровадження персоналізованих пропозицій, пояснень або варіантів запитів або запитів клієнтів/працівників зазвичай достатньо зрозумілі для аналізу.

Економія часу та скорочення витрат виступають ознаками інноваційності в системі менеджменту персоналу в міжнародних компаніях, які досягаються за допомогою штучного інтелекту.

Процеси управління персоналом на основі штучного інтелекту з компетентною та кваліфікованою командою, безсумнівно, можуть отримати переваги від скорочення часу та зниження витрат. Використання сучасних інтелектуальних технологій в системі менеджменту персоналу забезпечує досягнення цілей проекту та дозволяє підприємствам скоротити час і витрати. Однією з ключових переваг використання штучного інтелекту в системі менеджменту персоналу є обмеження витрат, а алгоритми машинного навчання можуть фактично зменшити ризики, пов'язані з наймом недостатньо кваліфікованих кандидатів або відхиленням відповідних, і, отже, зменшити витрати. Як зазначають Н. Наваз та А. Гомез [6], міжнародні компанії прагнуть запровадити процеси автоматизації на основі штучного інтелекту у функціональних сферах управління персоналом, мінімізуючи людські зусилля та скорочуючи час, витрачений на рутинну роботу.

Встановлено, що міжнародні компанії використовують когнітивні системи менеджменту персоналом, що дозволяє знаходити та утримувати талановитих співробітників в організації та створювати переваги на ринку за розумну ціну. Компанії, які використовують штучний інтелект для процесу найму, зрозуміли, що витрати на наймання зменшилися з підвищенням ефективності. Використання штучного інтелекту в процесах менеджменту персоналу спрощує всі операції та є економічно ефективним.

По-друге, потрібно виділити інноваційний напрям досліджуваного типу, пов'язаний із соціоцентричним підходом до системи менеджменту, заснованим на

підтриманні талановитих кадрів міжнародних компаній.

Вказаний підхід може бути структурований за такими компонентами, зокрема:

- стимулювання задоволеності роботою талановитих кадрів з боку компанії, інформація про яке може вплинути на залучення нових унікальних співробітників;

- активізація зацікавленості у роботі, як основи подальшого розвитку талановитих кадрів, що реалізується за рахунок розширення їх можливостей.

У практиках міжнародних компаній стратегічна система управління персоналом узгоджує практику управління персоналом із загальними стратегічними цілями. Одним з важливих інноваційних результатів стратегічної системи управління персоналом є утримання талановитих співробітників. Задоволеність роботою є важливим фактором, що впливає на утримання талантів. Задоволеність роботою має вирішальне значення у системі стратегічного управління персоналом і залучення до роботи, впливаючи на утримання співробітників. Стратегічні практики управління персоналом сприяють підвищенню задоволеності працівників роботою, дозволяючи їм розвивати свої навички, пропонуючи конкурентоспроможні компенсаційні пакети, винагороджуючи продуктивність працівників і сприяючи позитивному балансу між роботою та особистим життям. Задоволеність роботою підвищує ймовірність того, що працівник залишиться в компанії, що допомагає утримувати таланти. Крім того, задоволеність роботою може призвести до підвищення продуктивності, кращої ефективності роботи та зменшення прогулів і плинності кадрів. Організації, які впроваджують ефективні стратегічні практики управління кадрами, засновані на утриманні талановитих кадрів зосереджуються на підвищенні рівня задоволеності роботою, мають більше шансів утримати своїх талановитих співробітників.

Залучення нових талантів пов'язане з утриманням персоналу через створення умов для їх безперервного розвитку. Як наголошують М. Віссер та співавтори [10], високий рівень утримання свідчить про задоволеність персоналу та є більш ефективним порівняно із варіантами управління без орієнтування на підтримання талантів. Крім того, конкурентоспроможні зарплати є важливими для утримання персоналу в організації. Конкурентоспроможні ринкові зарплати та винагороди залучають та утримують висококваліфікованих спеціалістів. Ці фактори безпосередньо впливають на утримання персоналу.

Необхідно зазначити, що зацікавленість у роботі талановитих працівників є основою їх роботи в компанії. Коли співробітники зацікавлені у своїй роботі, вони більш схильні бути відданими своїй компанії та залишатися в ній довше. Зацікавлені працівники також більш продуктивні, що сприяє досягненню цілей організації. Ефективні стратегічні практики управління персоналом можуть сприяти росту зацікавленості працівників у роботі в компанії.

Зацікавленість у роботі в компанії співробітників збільшує залучення до ініціатив з навчання та розвитку, забезпечує зворотний зв'язок і сприяє розвитку стратегічних практик управління кадрами. Зацікавлені працівники, швидше за все, будуть віддані своїй компанії,

будуть більш продуктивні та більш схильні працювати в ній тривалий час. Стратегічні практики управління, які сприяють росту зацікавленості у роботі, можуть сприяти утриманню талантів.

Навчання та оцінку ефективності є основними факторами, які впливають на відданість працівників на робочому місці. Зацікавлені у роботі в компанії співробітники можуть сприяти впровадженню ефективних стратегічних практик управління персоналом. Крім того, зацікавленість талановитих кадрів у роботі в компанії, яка є прикладом для працівників, які не виявляють інноваційних та креативних результатів, але добре виконують свою роботу, призводить до мінімального наміру плинності кадрів.

Зацікавленість у роботі в компанії суттєво впливає на індивідуальний внесок у передбачувану організаційну відданість.

При управлінні персоналом, управлінні змінами та розвитку залученості до роботи в компаніях в секторі інформаційних технологій застосовують спеціальні практики утримання талантів, щоб співробітники були залучені до роботи, яка сприяє їх розвитку.

Психологічне розширення прав і можливостей стоїть на сприйнятті співробітниками того, що вони контролюють свою роботу та можуть робити значний внесок в її організацію. Важливо пов'язати стратегічні практики управління персоналом і утримання талантів. Стратегічні практики управління персоналом, такі як навчання та розвиток, управління продуктивністю та можливості кар'єрного зростання, можуть покращити сприйняття співробітниками своїх психологічних можливостей. Коли працівники відчують себе повноважними, вони, швидше за все, будуть задоволені своєю роботою, віддані компанії та готові продовжувати її тривалий час. У свою чергу, утримання талантів можна покращити за допомогою стратегічних практик управління персоналом, які сприяють психологічному розширенню можливостей. Коли працівники відчують себе повноважними, вони більш схильні брати участь і мотивовані працювати добре, що призводить до підвищення продуктивності роботи. Крім того, працівники більш схильні відчувати лояльність до компанії та бажання працювати в ній тривалий час. Таким чином, розширення психологічних можливостей може бути ключовим механізмом, за допомогою якого стратегічні практики управління персоналом можуть впливати на утримання талантів.

Міжнародні компанії мотивують зацікавленість та відданість робочої сили за рахунок сприяння розширенню можливостей працівників, що є важливим для утримання найкращих талантів [10]. У психологічному розширенні можливостей є підзміни: вплив, компетентність і автономія.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Констатуємо результати дослідження можемо зазначити, що до основних інноваційних напрямів системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціокультурних глобалізаційних змін можна віднести, зокрема: використання інтелектуальних технологій

(інструментів штучного інтелекту), які сприяють адаптації персоналу до постійно змінюваних технологій і покращують продуктивність; застосування соціоцентричного підходу до системи менеджменту, заснованого на підтриманні талановитих кадрів міжнародних компаній.

Можемо зазначити, що інноваційність застосування інструментів штучного інтелекту в системі менеджменту персоналу в міжнародних компаніях пов'язана із такими оціночними результатами, як: точність; автоматизація; обчислювальна потужність штучного інтелекту; досвід в реальному часі за рахунок чат-ботів; персоналізація; економія часу та витрат. Доведено, що штучний інтелект надає багатообіцяючі рішення для працівників відділу кадрів, починаючи від перевірки кандидатів і закінчуючи етапом утримання співробітників, беручи на себе виконання трудомістких і повторюваних завдань команди відділу кадрів, покращуючи якість процесів управління персоналом із нейтралізованими упередженнями. Відмічено, що існує багато адміністративних робіт для співробітників відділу кадрів, які є важливими, а також зайвими за своєю природою (оголошення про роботу, пошук джерел, перевірка, організація співбесід і зустрічей, підготовка графіків і табелів, реєстрація та перевірка облікових записів тощо), які автоматизуються на рівні міжнародних компаній, що сприяє економії та вивільненню персоналу для реалізації інших більш інтелектуальних задач.

Встановлено, що соціоцентричний підхід до системи менеджменту, заснований на підтриманні талановитих кадрів міжнародних компаній може бути структурований за такими компонентами, зокрема: стимулювання задоволеності роботою талановитих кадрів з боку компанії, інформація про яке може вплинути на залучення нових унікальних співробітників; активізація зацікавленості у роботі, як основи подальшого розвитку талановитих кадрів, що реалізується за рахунок розширення їх можливостей.

Зазначено, що зацікавленість у роботі талановитих працівників є основою їх роботи в компанії. Коли співробітники зацікавлені у своїй роботі, вони більш схильні бути відданими своїй компанії та залишатися в ній довше. Зацікавлені працівники також більш продуктивні, що сприяє досягненню цілей організації. Ефективні стратегічні практики управління персоналом можуть сприяти росту зацікавленості працівників у роботі в компанії.

До перспектив подальших досліджень в даній сфері можемо віднести висвітлення факторів впливу соціокультурних глобалізаційних змін на стан впровадження інновацій у системі управління персоналом підприємств.

Література:

1. Chen Z. Artificial intelligence-virtual trainer: Innovative didactics aimed at personalized training needs. *Journal of the Knowledge Economy*. 2022. Vol. 29, P. 2007-2025. 10.1007/s13132-022-00985-0
2. Hemalatha A., Kumari R.B., Nawaz N. and Gajenderan V. Impact of Artificial Intelligence on Recruitment and Selection of Information Technology Companies. *Proceedings — International Conference on Artificial Intelligence and Smart Systems, ICAIS*. 2021. P. 60—66. 10.1109/ICAIS50930.2021.9396036

3. Hmoud B.I. and Varallyai L. Artificial intelligence in human resources information systems: Investigating its trust and adoption determinants. *International Journal of Engineering and Management Sciences*. 2020. Vol. 1. P. 749—765. 10.21791/ijems.2020.1.65

4. Hughes C., Robert L., Frady K. and Arroyos A. Artificial intelligence, employee engagement, fairness, and job outcomes. *Managing Technology and Middle- and Low-Skilled Employees*. 2019. P. 61—68. 10.1108/978-1-78973-077-720191005

5. Maity S. Identifying opportunities for artificial intelligence in the evolution of training and development practices. *Journal of Management Development*. 2019. Vol. 38 (8). P. 651—663. 10.1108/JMD-03-2019-0069

6. Nawaz N. and Gomes A.M. Artificial intelligence chatbots are new recruiters. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*. 2019. Vol. 10 (9). P. 1—5. 10.14569/ijacsa.2019.0100901

7. Niehueser W. and Boak G. Introducing artificial intelligence into a human resources function. *Industrial and Commercial Training*. 2020. Vol. 52 (2). P. 121—130. 10.1108/ICT-10-2019-0097

8. Singaram S. and Mayer C.-H. The influence of the Fourth Industrial Revolution on organisational culture: An empirical investigation. *Front. Psychol.* 2022. Vol. 13:919157. doi: 10.3389/fpsyg.2022.919157

9. Vedapradha R., Hariharan R. and Shivakami R. Artificial intelligence: A technological prototype in recruitment. *Journal of Service Science and Management*. 2019. Vol. 12 (03). P. 382—390. 10.4236/jssm.-2019.123026

10. Visser M., Lossbroek J. and van der Lippe T. (2021). The use of HR policies and job satisfaction of older workers. *Work Aging and Retirement*, Vol. 7 (4), P. 303—321. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa023>

11. Votto A.M., Valecha R., Najafirad P. and Rao H.R. Artificial intelligence in tactical human resource management: A systematic literature review. *International Journal of Information Management Data Insights*. 2021. Vol. 1 (2). P. 1—15. 10.1016/j.jjime.2021.100047

References:

1. Chen, Z. (2022), "Artificial intelligence-virtual trainer: Innovative didactics aimed at personalized training needs", *Journal of the Knowledge Economy*, vol. 29, pp. 2007–2025. 10.1007/s13132-022-00985-0

2. Hemalatha, A., Kumari, R.B., Nawaz, N. and Gajenderan, V. (2021), "Impact of Artificial Intelligence on Recruitment and Selection of Information Technology Companies", *Proceedings — International Conference on Artificial Intelligence and Smart Systems, ICAIS*, pp. 60—66. 10.1109/ICAIS50930.2021.9396036

3. Hmoud, B.I. and Varallyai, L. (2020), "Artificial intelligence in human resources information systems: Investigating its trust and adoption determinants", *International Journal of Engineering and Management Sciences*, vol. 1, pp. 749—765. 10.21791/ijems.2020.1.65

4. Hughes, C., Robert, L., Frady, K. and Arroyos, A. (2019), "Artificial intelligence, employee engagement, fairness, and job outcomes", *Managing Technology and Middle- and Low-Skilled Employees*, pp. 61—68. 10.1108/978-1-78973-077-720191005

5. Maity, S. (2019), "Identifying opportunities for artificial intelligence in the evolution of training and development practices", *Journal of Management Development*, vol. 38 (8), pp. 651—663. 10.1108/JMD-03-2019-0069

6. Nawaz, N. and Gomes, A.M. (2019), "Artificial intelligence chatbots are new recruiters", *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, vol. 10 (9), pp. 1—5. 10.14569/ijacsa.2019.0100901

7. Niehueser, W. and Boak, G. (2020), "Introducing artificial intelligence into a human resources function", *Industrial and Commercial Training*, vol. 52 (2), pp. 121—130. 10.1108/ICT-10-2019-0097

8. Singaram, S. and Mayer, C.-H. (2022), "The influence of the Fourth Industrial Revolution on organisational culture: An empirical investigation", *Front. Psychol.*, vol. 13:919157. doi: 10.3389/fpsyg.2022.919157

9. Vedapradha, R., Hariharan, R. and Shivakami, R. (2019), "Artificial intelligence: A technological prototype in recruitment", *Journal of Service Science and Management*, Vol. 12 (03), pp. 382—390. 10.4236/jssm.-2019.123026

10. Visser, M., Lossbroek, J. and van der Lippe, T. (2021), "The use of HR policies and job satisfaction of older workers", *Work Aging and Retirement*, vol. 7 (4), pp. 303—321. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa023>

11. Votto, A.M., Valecha, R., Najafirad, P. and Rao, H.R. (2021), "Artificial intelligence in tactical human resource management: A systematic literature review", *International Journal of Information Management Data Insights*, vol. 1 (2), pp. 1—15. 10.1016/j.jjime.2021.100047

Стаття надійшла до редакції 18.04.2025 р.

<https://nayka.com.ua>

Електронне фахове видання

Ефективна
ЕКОНОМІКА

Виходить 12 разів на рік

**Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б»)
Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292**

e-mail: economy_2008@ukr.net

 viber: +38 050 3820663