

будови громад та забезпечення повноцінного життєвого середовища в них. Відповідно це потребує посилення комунікації з боку органів місцевого самоврядування з місцевими мешканцями щодо активізації роботи в даному напрямі, а також пошуку міжнародних організацій донорів.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. В Україні 197 громад впроваджують бюджет участі URL: <https://decentralization.gov.ua/news/14598>

УДК 331.5

*Паламарюк Т.С.
аспірантка кафедри бізнесу та управління персоналом
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
м. Чернівці, Україна*

АКТУАЛЬНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Глобалізаційні процеси залишили свій відбиток у вигляді адаптаційних змін до нової реальності, не оминувши жодну із сфер соціальної екосистеми. Трансформації ЛК (людського капіталу), що виступає ключовим аспектом економічної сфери, відображаються, передусім, у напрямках його розвитку.

Розглядаючи ЛК як комплексне поняття, що охоплює знання, вміння, навички, компетенції та інші унікальні характеристики людини, варто зазначити його ключові компоненти, які підлягають якісним змінам. Основними серед них є: освіта та навчання, професійний досвід, здоров'я та фізична працездатність, соціальні та емоційні навички.

Щодо напрямів розвитку ЛК, які зазнали значних коректив, першим варто виокремити перехід освіти та навчання на новий рівень з глобальною перспективою. Зростає попит на фахівців, знання, навички та компетенції яких, насамперед, відповідають глобальним стандартам і вимогам для визнання на міжнародному ринку освіти та праці. Це передбачає отримання міжнародних акредитацій та сертифікацій, що засвідчують релевантний рівень освітнього процесу. Проте потреба у відповідних фахівцях не обмежується попередніми вимогами, але й охоплює володіння тонкощами міжкультурної комунікації, розуміння міжнародних

економічно-політичних процесів, а також знання глобальних регуляторних норм [2, 52-61].

Диджиталізація та технологічні навички, як напрям розвитку ЛК, набувають усе більшої актуальності, зокрема освоєння аналітики великих даних та особливостей взаємодії із ШІ (штучним інтелектом). До прикладу, у праці Г. Ган (2020) досліджено, що в Сінгапурі, завдяки ШІ й аналітиці великих даних, ініційовано заходи підвищення кваліфікації та навчання протягом життя, а також запроваджено створення технологічних платформ, що синхронізують отримані навички з професійним зростанням і плануванням кар'єри [3].

Окрім невинного удосконалення *hard skills*, значущим напрямом є розвиток та розширення власних *soft skills*. Досягнення такого консенсусу між зацікавленими сторонами, а саме: викладачами, студентами та роботодавцями було відзначено у дослідженні Л. Малікаї (2023). Ми поділяємо думку авторів стосовно того, що інтеграція таких *soft skills* як комунікація, командна робота та адаптивність необхідна для актуалізації сучасної освіти, адже вони створюють позитивні кореляції з ефективністю праці [4]. Відповідно, сучасні тенденції наголошують на розвитку прямої міжнародної мобільності та каталізують активну інтеграцію в освітні програми компонентів, що готують до життя, співпраці та реалізації професійного потенціалу в інших країнах. Проте, повертаючись до тих самих *hard skills*, вимоги до їх релевантності також вийшли на новий рівень, адже все більше цінується не просто глибоке розуміння та застосування набутих знань у межах однієї обраної спеціальності, але й відмінна орієнтація та здатність вільно працювати в міждисциплінарному полі, залучаючи знання та навички з суміжних галузей.

Наступними варто зазначити такі напрями як екологічна свідомість та сталий розвиток, а також соціальна відповідальність і етика. В новітньому суспільстві активно розгортається ідея набуття цінностей і перебудова усіх процесів, взаємодій та зв'язків, як їх підґрунтя. Саме тому, вплив глобалізації відображається на посиленні уваги до глобальних екологічних викликів, які передбачають долучення екологічної освіти та принципів сталого розвитку у стратегії розвитку ЛК. Водночас, самі працівники також набувають особливого, нового значення у сучасній економічній системі не лишень з макроекономічного погляду, але також і для підприємств, установ, організацій. Саме тому питання корпоративної соціальної відповідальності та етичної поведінки одне з центральних, до яких посилюється увага.

Також виокремлюється аспект етичного лідерства та управління різноманітністю робочої сили. Це значна точка росту, адже результати праць свідчать про нездатність переважної більшості лідерів керувати різноманітністю в суспільстві та інституціях, що в свою чергу становить серйозну загрозу національній безпеці, яка може бути спровокована соціальною нестабільністю, зменшенням довіри соціальних груп, економічною неефективністю [5].

Останнім, але не менш важливим напрямом розвитку ЛК, є інновації та творче мислення. Розвиток передових галузей пропорційно залежить від креативності, неординарного бачення, творчого підходу працівників. Самі ж інновації в контексті управління людськими ресурсами, що базуються на принципах концепції ЛК, формуються через належні практики, такі як: стратегічне планування людських ресурсів, освіта та тренінги, залучення та збереження талантів, культура відкритості та співпраці, оцінка та стимулювання інноваційної діяльності [1].

Приділяючи належну увагу зазначеним напрямам, їх популяризації та розвитку, рівень якості ЛК зросте до такого, що зможе з легкістю відповідати на всі глобалізаційні виклики, з якими стикається не тільки соціальна екосистема, але й людство загалом.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Candra, S., Natalya, N., Melanie, M., & Wulansari, D. (2021). Empowerment of Smart Human Resources by Enhanced Innovation (Manager's Perspective at Creative Industry). *Proceedings of the 1st International Conference on Social Science, Humanities, Education and Society Development*, ICONS 2020, 30 November, Tegal, Indonesia. <https://doi.org/10.4108/EAI.30-11-2020.2303696>.
2. Fantini, A. (2020). Reconceptualizing intercultural communicative competence: A multinational perspective. *Research in Comparative and International Education*, 15, 52 — 61. <https://doi.org/10.1177/1745499920901948>.
3. Gan, G. (2020). Singapore's Experience in Analyzing the Labor Market Using Artificial Intelligence and Big Data Analytics. *Education in the Asia-Pacific Region: Issues, Concerns and Prospects*. https://doi.org/10.1007/978-981-15-7018-6_31.
4. Malicay, L. (2023). The Integration of Soft Skills in Professional Education: Exploring the Importance of Communication, Teamwork, and Interpersonal Skills in Professional Training and the Methods Used to Incorporate them into Educational Programs. *International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology*. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-11967>.

5. Iyamabhor, M., Ogundare, J., Akpubi, R., & Ogbor John, O. (2023). Managing workforce diversity and the quest for ethical leadership. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v5i6.495>.

УДК 005.95/.96:(004.4+331.5)

Panasiuk O.O.

*PhD candidate in the specialty 073 — Management
Department of Socioeconomics and Human Resources
Management
Vadym Hetman Kyiv National Economic University
м. Kyiv, Ukraine*

THE IMPACT OF DIGITAL TECHNOLOGIES ON THE SOCIAL SPHERE TO OPTIMIZE HR MANAGEMENT SOLUTIONS

The transformation of the global and national economic systems as part of the transition from an industrial to a post-industrial model of development has led to a change in development priorities and conditions for the long-term competitiveness and profitability of business organizations. Currently, the key aspects for business are personnel and the introduction and development of digitalization of production, economic and management activities. The emphasis is on the introduction of strategic management. Currently, business organizations are facing an urgent need to introduce and improve the efficiency of strategic human resources management based on the use of digital technologies.

Digital technologies are playing an increasingly important role in the social sphere, providing innovative ways to manage personnel and deliver social services. From the introduction of digital platforms for HR management to the use of artificial intelligence to optimize service delivery processes, these technologies are becoming essential to support effective HR management and meet the needs of modern society [2].

Digitization processes have been particularly developed at different levels of governance: public administration, management of business units, management of social processes, management of political processes. Subsequently, the processes of digitalization were supplemented and expanded within the framework of the development and use of the latest digital innovative technologies, which made it possible to automate the processes of collecting, storing, processing