

УДК 658.3:331.108.6(100)

DOI: <https://doi.org/10.32782/2413-9971/2024-50-6>

Горбачова І. В.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управління та адміністрування
Приватного акціонерного товариства "Вищий навчальний заклад
"Міжрегіональна Академія управління персоналом"*

Аксьонова О. В.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управління та адміністрування
Приватного акціонерного товариства "Вищий навчальний заклад
"Міжрегіональна Академія управління персоналом"*

Horbachova Iryna

*Candidate of Economic Sciences, Docent,
Associate Professor at the Department of Management and Administration
Private Joint-Stock Company "Higher education institution
"Interregional Academy of Personnel Management"*

Aksonova Oksana

*Candidate of Economic Sciences, Docent,
Associate Professor at the Department of Management and Administration
Private Joint-Stock Company "Higher education institution
"Interregional Academy of Personnel Management"*

ІННОВАЦІЇ У HR-МЕНЕДЖМЕНТІ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА СИСТЕМНИЙ ПІДХІД МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЙ

Анотація. Робота спрямована на розкриття та систематизацію невирішених аспектів у галузі інноваційного HR-менеджменту в міжнародних компаніях. Основний акцент робиться на ефективному віртуальному спілкуванні, розвитку талантів, утриманні персоналу та інтеграції технологій. Аналізуючи поточний стан ефективного віртуального спілкування в міжнародних компаніях, в роботі вивчено виклики та можливості, пов'язані з різницею у часових поясах та культурних особливостях. В дослідженні також розглянуто оптимальні стратегії для індивідуалізованих планів розвитку талантів та залучення кваліфікованих фахівців з урахуванням географічного розташування. В статті проаналізовано ефективні практики та стратегії утримання персоналу в умовах зростаючої конкуренції на ринку праці, а також вивчено можливості та виклики інтеграції технологій, таких як штучний інтелект та аналітика даних, у HR-процеси.

Ключові слова: інновації, HR-менеджмент, людські ресурси, міжнародні компанії, системний підхід, технології.

Вступ та постановка проблеми. Актуальність дослідження «Інновації у HR-менеджменті: сучасні тенденції та системний підхід міжнародних компаній» визначається рядом фундаментальних факторів, що впливають на сучасне бізнес-середовище та вимагають тісного уваги у сфері управління людськими ресурсами. Одним із ключових факторів, що визначає актуальність даного дослідження, є глобалізація ринків праці. Міжнародні компанії стикаються із зростанням конкуренції за висококваліфікованими кадрами на світовому ринку праці. З метою ефективного залучення та утримання найкращих фахівців вимагається впровадження інноваційних стратегій у сфері управління людськими ресурсами.

Другим вагомим фактором є технологічні та культурні трансформації, що неминуче впливають на розробку HR-стратегій. Швидкі зміни в технологічному просторі та еволюція культурних парадигм визначають необхідність адаптації корпоративних

стратегій до нових реалій. Використання штучного інтелекту, аналітики даних та гнучких форм роботи відіграють ключову роль у сучасних HR-інноваціях.

Ця робота визначається актуальністю в контексті реакції на виклики, що виникають у глобалізованому, технологічно передовому та культурно різноманітному світі бізнесу. Наведені фактори свідчать про необхідність впровадження системного підходу до управління людськими ресурсами в міжнародних компаніях для забезпечення їхньої стійкості, конкурентоспроможності та успішної адаптації до динамічного середовища.

Розширення дистанційної роботи та формування глобальних команд вимагає від HR-менеджменту розробки стратегій ефективного віртуального спілкування, адаптації до часових поясів та культурних відмінностей. Важливість розвитку талантів у різних регіонах є ключовим фактором успіху в міжнародних компаніях, що передбачає індивідуалізовані

плани розвитку та активний пошук талантів в середній організації. Сталі виклики кризи персоналу та ретенції кадрів в сучасному світі вимагають інноваційних підходів у HR-менеджменті для забезпечення високого рівня задоволеності праці та утримання найцінніших працівників. Настільки важлива потреба у системному підході вказує на необхідність інтеграції інновацій у всі аспекти HR-процесів, від рекрутингу до розвитку лідерів. Це дослідження є критичним для успішного функціонування міжнародних компаній у глобальному бізнес-середовищі.

Ці проблеми стають ключовим завданням для практичного впровадження сучасних тенденцій та наукового дослідження в галузі міжнародного HR-менеджменту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Багато вчених та дослідників приділяють свою увагу вивченню інноваційних рішень в сфері управління людськими ресурсами (HR). Ось кілька визначних імен та деякі аспекти їхньої діяльності у галузі інновацій в HR: Джон Берроуз (John Boudreau) – відомий американський професор та дослідник у галузі HR-менеджменту, який активно вивчає вплив технологій на HR-процеси, він також спеціалізується на вимірюванні ефективності людських ресурсів за допомогою аналітики; Лінда Граттон (Lynda Gratton) – британська вчена, яка досліджує трансформацію організацій та вплив технологій на робоче середовище; Пітер Капелл (Peter Cappelli) – американський економіст та вчений у галузі управління людськими ресурсами, його роботи охоплюють теми, пов'язані з використанням технологій у рекрутингу, збереженні талантів та оцінці продуктивності працівників; Маркус Бланкенбург (Marcus Buckingham) – автор та консультант з управління людськими ресурсами, спеціалізується на використанні технологій для вимірювання та оптимізації робочої ефективності та задоволеності працівників; Джон Саллівей (John Sullivan) – вчений у галузі HR та консультант, який активно досліджує технологічні інновації в рекрутингу та управлінні талантами, він є прихильником використання аналітики для прийняття стратегічних рішень у сфері HR.

Ці вчені внесли значний вклад у вивчення та розвиток інноваційних та технологічних аспектів управління людськими ресурсами, і їхні дослідження впливають на практичні підходи до використання технологій у HR-менеджменті.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Дана робота про інновації у HR-менеджменті міжнародних компаній сфокусована на деяких невирішених аспектах загальної проблеми, а саме це: ефективне віртуальне спілкування та адаптація до різниці у часових поясах та культурних відмінностей, неідентифікованість оптимальних підходів для розвитку талантів та привертання найбільш кваліфікованих кандидатів у різних регіонах, відсутність універсальних стратегій для вирішення проблем утримання та розвитку персоналу в умовах зростаючої конкуренції, потреба у подальшому дослідженні ефективних методів інтеграції техноло-

гій та впровадження системного підходу до управління HR-процесами для досягнення оптимальних результатів. Ці невирішені аспекти відображають важливі напрямки дослідження та розвитку в галузі інноваційного HR-менеджменту міжнародних компаній.

Мета статті. Зосереджуючись на ефективному віртуальному спілкуванні, розвитку талантів, утриманні персоналу та інтеграції технологій, стаття ставить за ціль визначити важливі напрямки для подальшого дослідження та розвитку в цих областях. На основі поставленої цілі виділимо основні завдання:

- провести аналіз поточного стану ефективного віртуального спілкування в міжнародних компаніях, розглядаючи виклики та можливості, пов'язані з різницею у часових поясах та культурних особливостях;
- визначити оптимальні стратегії для індивідуалізованих планів розвитку талантів та залучення найбільш кваліфікованих фахівців у різних частинах світу;
- проаналізувати найефективніші практики та стратегії утримання персоналу в умовах зростаючої конкуренції на ринку праці;
- вивчити можливості та виклики інтеграції технологій, таких як штучний інтелект та аналітика даних у HR-процеси, а також розглянути системний підхід до управління HR.

Ці завдання спрямовані на розширення розуміння вченими та практиками ключових проблем та можливостей в галузі HR-менеджменту, спрямованих на міжнародний бізнес.

Результати дослідження. В сучасному глобальному бізнес-середовищі конкурентоспроможність міжнародних компаній безпосередньо залежить від ефективного управління людськими ресурсами. Зростання глобалізації ринків праці та стрімкі зміни в технологічному та культурному контексті створюють нові виклики та можливості у сфері управління персоналом. Поєднання сучасних тенденцій, таких як віддалена робота, розвиток талантів та системний підхід до HR-процесів, визначає стратегічний напрямок подальшого розвитку бізнесу в контексті глобального конкурентоспроможного середовища [1].

В сучасному світі, де глобалізація визначає розвиток бізнесу, важливість віртуального спілкування для міжнародних компаній стає критичною. Наведено приклад компаній, які підкреслюють цю актуальність через зіткнення з конкретними викликами та використанням можливостей:

1. Zoom Video Communications:
 - *Виклик:* як популярний провайдер відеоконференцій, Zoom стикається з завданням забезпечити ефективну комунікацію для глобальних команд, враховуючи різницю у часових поясах.
 - *Можливість:* розширення глобального доступу до інструментів віддаленої комунікації дозволяє компанії ефективно впоратися з цим викликом.
2. Airbnb:
 - *Виклик:* оскільки Airbnb співпрацює з клієнтами з усього світу, розуміння культурних особливостей стає ключовим для успішної комунікації.

– *Можливість*: використання глобальної різноманітності як переваги, сприяючи розширенню бізнесу та залученню нових ринків.

3. IBM:

– *Виклик*: як компанія з розподіленою глобальною командою IBM стикається з необхідністю ефективного вирішення питань у специфічних географічних контекстах.

– *Можливість*: впровадження стратегій гнучкої робочої години та ефективного використання технологій сприяє підтримці співпраці та зменшенню часових бар'єрів.

Актуальність аналізу віртуального спілкування в міжнародних компаніях підтверджується реальними сценаріями, де подолання викликів та використання можливостей стають стратегічно важливими для успішного функціонування та розвитку глобального бізнесу. Ключова роль ефективного віртуального спілкування для міжнародних компаній визначається глобалізацією бізнесу, яка вимагає уваги до цього аспекту комунікації. Зазначені компанії, такі як Zoom, Airbnb та IBM, підтверджують, що виклики та можливості віртуального спілкування стають реальними для багатьох глобальних гравців. Гнучкість графіка та розуміння культур визначають стратегічні переваги та дозволяють компаніям успішно подолати виклики віртуального спілкування.

Необхідність технологічних рішень та розширення глобального доступу визначають ефективні стратегії для подолання викликів, пов'язаних із віддаленою комунікацією. Актуальність аналізу віртуального спілкування підкреслюється стратегічним значенням для глобальних компаній, що прагнуть забезпечити ефективну співпрацю та конкурентоспроможність в глобальному бізнес-середовищі [2].

У таблиці 1 відображено сутність віртуального спілкування в міжнародних компаніях, концентруючись на конкретних викликах та можливостях, що виникають в глобальному бізнес-середовищі.

Таблиця систематизує основні аспекти, які впливають на ефективність віртуальної комунікації, представляючи детальний огляд проблем та можливостей, що стикаються міжнародні компанії у світі зростаючої глобалізації. Стратегія для міжнародних компаній у віртуальному спілкуванні включає розробку гнучких графіків роботи, залучення глобальних талантів та використання культурних тренінгів для покращення прийняття рішень. Додатково, важливо забезпечити гнучкість графіків роботи, впроваджувати технологічні рішення та посилити віртуальну комунікацію для успішної взаємодії між глобальними командами.

Для визначення оптимальних стратегій індивідуалізованих планів розвитку талантів та залучення висококваліфікованих фахівців у різних частинах світу, компанії можуть використовувати персоналізовані підходи, враховуючи місцеві особливості та потреби кандидатів [3]. Це включає адаптацію програм розвитку, сприяння гнучкій роботі та активне впровадження технологій, щоб забезпечити ефективну комунікацію та взаємодію між глобальними командами.

Таблиця 2 відображає різноманітність стратегій, які використовують міжнародні компанії для залучення та розвитку талантів у різних країнах. Спостерігається, що кожна країна акцентує на власних особливостях, використовуючи індивідуальні підходи, пристосовані до культурних, технологічних та географічних контекстів. Висновок полягає в тому, що гнучкість, персоналізація та використання передових технологій відіграють ключову роль у стратегіях розвитку талантів у глобальному бізнес-середовищі [4].

Ефективні практики та стратегії утримання персоналу в умовах зростаючої конкуренції на ринку праці включають:

1. Посилення віртуального розвитку та навчання: використання передових технологій для створення

Таблиця 1

Віртуальне спілкування в міжнародних компаніях: виклики та можливості

Аспекти	Виклики	Можливості
Різниця у часових поясах	Ускладнення встановлення спільних часових інтервалів для онлайн-зустрічей.	Глобальний доступ до талантів із різних частин світу.
	Відчуття виклику та дезорганізації через великі різниці у географічних розташуваннях.	Збільшення різноманітності та різноплановості в міжнародних командах.
Культурні різниці	Ризики непорозумінь та конфліктів через різноманіття культур.	Глобальна різноманітність може призвести до кращого прийняття рішень та творчого мислення.
	Недоорганізованість та спотворена комунікація через непродуктивне вирішення конфліктів.	
Глобальний доступ	Застосування технологій для подолання географічних обмежень.	Полегшення зв'язку між віддаленими колективами за допомогою відеоконференцій та чатів.
		Зручний доступ до інформації та реального часу спілкування сприяє покращенню координації та комунікації.
Гнучкість графіка роботи	Потреба в адаптації графіка роботи до різних часових поясів.	Забезпечення гнучкості та збалансованості між роботою та особистим життям працівників.

Джерело: сформовано авторами

Глобальні стратегії розвитку талантів: порівняльний аналіз країн

Країна	Персоналізовані навчальні програми	Гнучкі робочі графіки	Технологічні інструменти для комунікації
США	Адаптація до інновацій та гнучкості	Гнучкі графіки, що враховують часові зони	Використання віртуальних конференцій, чатів
Японія	Орієнтованість на традиційні методи	Зручні графіки для глобальних команд	Технологічні інновації в онлайн-спілкуванні
Німеччина	Комбінація інновацій та практичності	Робочі графіки, що узгоджуються з різницею у часі	Використання ефективних інструментів для віддаленої роботи
Китай	Зосередженість на сучасних технологіях	Гнучкі робочі графіки для зручності співпраці	Використання віртуальних платформ та месенджерів
Індія	Індивідуалізація планів для швидкої адаптації	Гнучкі робочі графіки враховуючи часові зони	Використання онлайн-інструментів та платформ для комунікації
Бразилія	Врахування культурних різноманітностей	Гнучкі графіки для глобальної співпраці	Використання соціальних мереж та онлайн-колективів
Австралія	Індивідуальний підхід до кожного співробітника	Робочі графіки, що оптимізують часові різниці	Використання ефективних інструментів віртуальної комунікації
Канада	Гнучкість в навчальних планах для адаптації	Гнучкі робочі графіки для покращення робочого процесу	Використання віртуальних платформ та електронної пошти

Джерело: сформовано авторами

інтерактивних, доступних та індивідуалізованих програм навчання та розвитку.

2. Впровадження технологій для сприяння гнучкості: використання інноваційних інструментів для впровадження гнучких робочих графіків, віддаленої роботи та ефективних управління часом.

3. Персоналізовані бенефіти: використання аналітики та технологій для створення індивідуалізованих пакетів бенефітів, що враховують унікальні потреби кожного працівника.

4. Системи електронного управління професійним розвитком: впровадження ефективних платформ та інструментів для відстеження та підтримки кар'єрного росту працівників.

5. Емоційний інтелект в управлінні: застосування технологій штучного інтелекту та аналізу даних для вдосконалення управлінської ефективності та підтримки емоційного благополуччя колективу.

6. Стратегії збереження високопродуктивних кадрів: використання прогнозування та аналітики для ідентифікації потенційних виходжень високопродуктивних співробітників та розробки індивідуалізованих стратегій збереження.

7. Гейміфікація в управлінні персоналом: використання ігрових елементів та концепцій для створення захоплюючих програм мотивації та утримання персоналу.

Ці інновації спрямовані на створення динамічного та привабливого середовища роботи, що відповідає сучасним очікуванням та потребам працівників.

Інтеграція ШІ та аналітики даних у HR-процеси відкриває широкі можливості для покращення управління персоналом, проте вимагає уважного вирішення етичних та технічних викликів [5].

Приклади та пропозиції для інтеграції штучного інтелекту та аналітики даних у HR-процеси [6]:

1. Інтелектуальний рекрутинг:

– *Приклад:* використання алгоритмів машинного навчання для аналізу резюме та інших даних кандидатів, що дозволяє автоматизувати відбір та вибір ідеальних претендентів.

– *Пропозиція:* впровадження систем, які враховують різноманітність та усувають можливість біасів у вирішенні процесів найму.

2. Персоналізований розвиток кадрів:

– *Приклад:* використання аналітики для визначення індивідуальних потреб у навчанні та створення персоналізованих планів розвитку для кожного працівника.

– *Пропозиція:* забезпечення доступу до онлайн-навчання та ресурсів для забезпечення сталого освітнього розвитку.

3. Ефективне управління відмовами:

– *Приклад:* використання аналітики для аналізу попередніх відмов та визначення паттернів, що сприяє удосконаленню рекрутингових стратегій.

– *Пропозиція:* застосування інструментів прогнозування, що допомагають уникати типових причин відмов.

4. Аналіз задоволеності та ефективності:

– *Приклад:* використання аналітики для регулярного оцінювання стану задоволеності працівників та визначення факторів, що впливають на їх ефективність.

– *Пропозиція:* регулярне збирання фідбеку та застосування інструментів для покращення робочого середовища.

5. Приватність та етика даних:

– *Приклад:* розробка прозорих політик використання даних та забезпечення конфіденційності особистої інформації працівників.

– *Пропозиція:* проведення незалежних аудитів з питань етичного використання та зберігання даних.

Інтеграція технологій у HR-процеси вимагає уважного врахування етичних стандартів та розробки систем, спрямованих на досягнення конкретних користей для працівників та компанії.

Сучасні платформи управління персоналом відзначаються стратегічним використанням інноваційних технологій, спрямованих на оптимізацію HR-процесів та адаптацію до сучасних вимог управління персоналом, що сприяє підвищенню ефективності та конкурентоспроможності підприємств, зазначено деякі з них:

1. Ефективність та аналітика:

– SAP SuccessFactors: інтегрована система для ефективного управління персоналом та аналізу даних.

– ADP Workforce Now: платформа для автоматизації багатьох HR-процесів та ведення аналітики.

2. Електронний документообіг та підпис:

– DocuSign: забезпечує електронний обіг документів та підписання онлайн.

– Adobe Sign: інструмент для електронного підпису та управління документами.

3. Ефективність робочого часу та управління проектами:

– ToggI: допомагає відстежувати робочий час та вдосконалювати продуктивність.

– Asana: платформа для управління завданнями та проектами в команді.

4. Емоційний стан та здоров'я працівників:

– Virgin Pulse: забезпечує інструменти для покращення здоров'я та емоційного стану працівників.

– Globoforce: платформа для розпізнавання та нагородження працівників.

5. Гнучкі форми роботи та робота на відстані:

– Remote: платформа для забезпечення гнучкості та дистанційної роботи.

– FlexJobs: веб-сайт, який з'єднує фахівців із компаніями, які пропонують гнучкі форми роботи.

Використання зазначених платформ у сфері управління персоналом відображає стратегічний підхід компаній до сучасних викликів у галузі HR. Ці інноваційні технології допомагають оптимізувати процеси рекрутингу, аналізу даних, управління проектами, а також поліпшують показники здоров'я та емоційного стану працівників. Важливість цих платформ виявляється у здатності компаній адаптуватися до змін у бізнес-середовищі, забезпечуючи ефективність та конкурентоспроможність в умовах глобального ринку праці.

В сучасному HR-менеджменті міжнародних компаній системний підхід набуває важливості, оскільки він дозволяє охопити всі аспекти управління людськими ресурсами як взаємопов'язану та взаємодіючу систему [7]. Цей підхід враховує комплексність взаємодії між різними складовими HR-процесів та їх вплив на стратегічні цілі компанії, сприяючи оптимальному вирішенню завдань рекрутингу, роз-

витку персоналу, мотивації, управління трудовими відносинами та інших аспектів. Системний підхід стає ключовим для побудови довгострокових та ефективних стратегій управління людськими ресурсами, що враховують глобальні виклики та особливості міжнародного бізнесу.

Стратегія системного підходу в HR-менеджменті міжнародних компаній включає аналіз середовища, визначення стратегічних цілей, інтеграцію HR-функцій та розвиток гнучких систем. Зазначена стратегія спрямована на створення адаптивних та ефективних механізмів, які забезпечують взаємодію різних аспектів управління людськими ресурсами для досягнення стратегічних цілей у глобальному бізнес-середовищі. Ключові елементи включають розвиток гнучких систем, створення ефективної комунікації та постійне оновлення стратегій. Особливий акцент робиться на залученні ключових зацікавлених осіб для спільного прийняття рішень.

Висновки. Висвітлені стратегії та підходи вказують на важливість адаптації глобальних HR-процесів до міжкультурних та технологічних викликів. Розвиток ефективних стратегій рекрутингу та адаптації талантів, використання технологічних інновацій для глобальних команд, а також настанови щодо розвитку талантів у міжнародному контексті є ключовими для успішного функціонування міжнародних компаній у сучасному бізнес-середовищі.

Отже, загальною констатацією є те, що інновації в галузі управління людськими ресурсами в міжнародних компаніях проявляються в декількох основних аспектах: ефективне віртуальне спілкування (впровадження передових інструментів віддаленої комунікації, які полегшують спілкування глобальних команд із зіткненням з різницею у часових поясах та культурних відмінностях), розвиток талантів (використання індивідуалізованих планів розвитку та новаторських методів привертання висококваліфікованих фахівців у різних частинах світу), ретенція персоналу (застосування інноваційних стратегій для утримання та розвитку персоналу в умовах зростаючої конкуренції, таких як гнучкі графіки та індивідуалізовані підходи), технологічні рішення (впровадження штучного інтелекту, аналітики даних та інших технологій для автоматизації та оптимізації HR-процесів), системний підхід (розгляд управління HR як системи, що охоплює всі аспекти, від рекрутингу до розвитку лідерів, з акцентом на взаємодію всіх елементів).

Ці інновації спрямовані на вдосконалення управління людськими ресурсами у міжнародних компаніях, забезпечуючи їм конкурентні переваги та ефективність в глобальному бізнес-середовищі. Подальші дослідження в галузі інновацій управління людськими ресурсами міжнародних компаній можуть спрямовуватися на глибше вивчення впливу цих інновацій на результативність та задоволеність працівників.

Список використаних джерел:

1. Андрощук Г.О. Штучний інтелект: економіка, інтелектуальна власність, загрози. *Теорія і практика інтелектуальної власності*. 2021. № 2. С. 56–74. DOI: <https://doi.org/10.33731/22021.236555> (дата звернення: 18.01.2024).

2. Брінцева О.Г., Біловус О.С. Інформаційні технології в управлінні персоналом підприємства: сучасні тенденції. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 264–271. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2018_1_28 (дата звернення: 08.01.2024).
3. Данилевич Н., Рудакова С., Щетиніна Л., Касяненко Я. Діджиталізація HR-процесів у сучасних реаліях. *Галицький економічний вісник. ТНТУ*. 2020. № 3 (64). С. 147–156. URL: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/32485/2/GEB_2020v64n3_Danylevych_N-HR_processes_digitization_147-156.pdf (дата звернення: 14.01.2024).
4. Майбутнє ринку праці. Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2020/workforce-of-the-future-ukr.pdf> (дата звернення: 25.01.2024).
5. Приятельчук О.А. Місце людського ресурсу в сучасній концепції менеджменту фірми. *Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization : international Scientific Conference*. January 29, 2020. Klaipeda, 2020. P. 182–187.
6. Саллівен Д. Стратегічна роль HR-служби, розуміння ролі управління людськими ресурсами в контексті моделі «П'ять рівнів вкладу HR». URL: <http://www.management.comua/hrm/hrml25.html> (дата звернення: 06.02.2024).
7. Лютий С. HR-брендинг – як управляти репутацією компанії в інтернеті. URL: <https://blogchain.com.ua/hr-branding-iaк-упravliati-repytaciieu-kompanii-v-interneti> (дата звернення: 05.02.2024).

References:

1. Androshchuk H. O. (2021) Shtuchnyi intelekt: ekonomika, intelektualna vlasnist, zahrozy [Artificial intelligence: economy, intellectual property, threats]. *Teoriia i praktyka intelektualnoi vlasnosti*, no. 2, pp. 56–74. DOI: <https://doi.org/10.33731/22021.236555> (accessed January 18, 2024). (in Ukrainian)
2. Brintseva O. H., Bilovus O. S. (2018) Informatsiini tekhnologii v upravlinni personalom pidpriemstva: suchasni tendentsii [Information technologies in human resource management of the enterprise: modern trends]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, no. 1, pp. 264–271. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2018_1_28 (accessed January 8, 2024). (in Ukrainian)
3. Danylevych N., Rudakova S., Shchetinina L., Kasianenko Ya. (2020) Didzhitalizatsiia HR-protsesiv u suchasnykh realiakh [HR-processes digitization in present-day developments]. *Halytskyi ekonomichnyi visnyk. TNTU*, no. 3 (64), pp. 147–156. Available at: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/32485/2/GEB_2020v64n3_Danylevych_N-HR_processes_digitization_147-156.pdf (accessed January 14, 2024). (in Ukrainian)
4. Maibutnie rynku pratsi. Protyborstvo tendentsii, yaki budut formuvaty roboche seredovyshe v 2030 rotsi [The future of the labor market. Confronting the trends that will shape the work environment in 2030]. Available at: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2020/workforce-of-the-future-ukr.pdf> (accessed January 25, 2024). (in Ukrainian)
5. Pryaitelchuk O. A. (January 29, 2020) Mistse liudskoho resursu v suchasni kontseptsii menedzhmentu firmy [Place of human resource in the modern concept of management of the firm]. *Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization: International Scientific Conference*. Klaipeda. Pp. 182–187. (in Ukrainian)
6. Salliven D. Strategic role of HR service, understanding of the role of human resources management in the context of the model “Five levels of the contribution of HR”. *Stratehichna rol' HR-sluzhby, rozuminnia roli upravlinnia liuds'kymy resursamy v konteksti modeli «P'iat' rivniv vkladu HR»*. Available at: <http://www.management.comua/hrm/hrml25.html>. (accessed February 6, 2024).
7. Liutyj S. (2020) HR-branding - how to manage the company's reputation on the Internet. Available at: <https://blogchain.com.ua/hr-branding-iaк-упravliati-repytaciieu-kompanii-v-interneti> (accessed February 5, 2024).

INNOVATIONS IN HR MANAGEMENT: CURRENT TRENDS AND SYSTEMATIC APPROACH OF INTERNATIONAL COMPANIES

Summary. The relevance of conducting the research "Innovations in HR management: modern trends and systemic approach of international companies" is determined by a set of main factors that affect the modern business context and require adaptation of human resource management strategies. One of the important aspects that determines the relevance of this study is the globalization of labor markets. International companies face increasing competition for highly qualified specialists in the global labor market. In order to effectively attract and retain the best specialists, there is a need to implement innovative strategies in the field of human resources management. This research justifies its relevance in the context of responding to challenges arising in a global, technologically advanced and culturally diverse business environment. The presented factors indicate the need to implement a systematic approach to human resources management in international companies in order to ensure their stability, competitiveness and successful adaptation to the rapidly changing environment. The transition to remote work and the formation of global teams present HR management with the task of developing strategies for effective virtual communication, as well as adapting to the difference in time zones and cultural characteristics. The importance of talent development in different geographic regions is a strategic element of success for international companies. This includes the implementation of individualized development programs and the active search for talent within the organization itself. Constant challenges related to the personnel crisis and the retention of specialists necessitate innovative strategies in the field of human resources management in order to ensure a high level of job satisfaction and retention of key personnel. The importance of these challenges indicates the need for a systemic approach, including the integration of innovation in all stages of HR processes, from recruiting to leadership development. This research is considered critical to the successful functioning of international companies in the global business environment.

Key words: innovations, HR-management, human resources, international companies, system approach, technologies.