

ІННОВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ INNOVATIONS IN PERSONNEL MANAGEMENT

Науковий керівник: к.е.н., старший викладач кафедри менеджменту

Антошук Віталій Миколайович

Здобувач вищої освіти: Немчонок Софія Олександрівна

Supervisor: PhD(Economics), Senior Lecturer, Department of Management

Antoschuk Vitaliy Mykolaiovych

Student: Nemchonok Sofia Oleksandrivna

Анотація: розглянуто інноваційні підходи в управлінні персоналом, їхня роль у підвищенні ефективності, конкурентоспроможності та адаптивності підприємств в умовах глобальної нестабільності. Досліджено переваги цифровізації HR-процесів, використання штучного інтелекту, впровадження гнучких моделей роботи та програм розвитку талантів. Особливу увагу приділено основним труднощам впровадження інновацій в управлінні персоналом в Україні та шляхам їх подолання. Підкреслюється важливість стратегічного підходу до інновацій у HR для забезпечення сталого розвитку та конкурентних переваг компаній.

Ключові слова: управління персоналом, інновації, цифровізація, конкурентоспроможність, HR-технології.

Annotation: innovative approaches in HR management are considered, their role in increasing the efficiency, competitiveness and adaptability of enterprises in the conditions of global instability. The advantages of digitalization of HR processes, the use of artificial intelligence, the implementation of flexible work models and talent development programs are studied. Special attention is paid to the main difficulties in implementing innovations in HR management in Ukraine and ways to overcome them. The importance of a strategic approach to innovations in HR is emphasized to ensure sustainable development and competitive advantages of companies.

Keywords: HR management, innovation, digitalization, competitiveness, HR technologies.

У сучасних умовах стрімких глобальних змін і невизначеності інновації в управлінні персоналом набувають особливого значення. Впровадження нових підходів до управління людськими ресурсами дозволяє компаніям адаптуватися до змін зовнішнього середовища, залишатися конкурентоспроможними та забезпечувати ефективну діяльність. Інноваційні методи включають автоматизацію рутинних процесів, цифровізацію HR-функцій, використання штучного інтелекту для підбору і розвитку персоналу, а також гнучкі моделі роботи, що сприяють підвищенню задоволеності працівників і ефективності роботи команд. У результаті організації можуть не лише оптимізувати управлінські процеси, а й формувати динамічні команди, здатні швидко реагувати на виклики ринку.

Здатність організацій до впровадження інноваційних підходів у сфері управління персоналом безпосередньо впливає на їхню гнучкість та адаптивність. Сучасні методи управління людськими ресурсами дозволяють не лише ефективніше розвивати таланти та залучати нових працівників, але й зміцнювати корпоративну культуру, орієнтовану на інновації та розвиток. Інтеграція технологій, таких як цифрові платформи для навчання та інструменти аналітики великих даних, дозволяє підвищити якість управлінських рішень, знижуючи ризики і забезпечуючи стабільний розвиток компаній у складних ринкових умовах.

У контексті сучасної глобальної нестабільності інноваційні методи управління персоналом стають особливо значущими в діяльності суб'єктів господарювання, оскільки вони дозволяють організаціям оперативно адаптуватися до швидко змінюваних умов

зовнішнього середовища та зберігати конкурентоспроможність. Згідно зі статистичними даними, у 2023 році 46% керівників провідних міжнародних компаній впроваджували інноваційні технології у свої системи менеджменту [1-3]. Інноваційні підходи охоплюють широкий спектр інструментів, включаючи автоматизацію процесів, використання штучного інтелекту, розробку гнучких моделей роботи, а також впровадження програм підвищення кваліфікації та розвитку персоналу. Вони дозволяють компаніям оперативно реагувати на виклики ринку, адаптуватися до нових вимог та тенденцій, підвищувати ефективність діяльності та задоволення співробітників. Особливо важливими ці технології є у періоди кризи, коли гнучкість і швидкість прийняття рішень можуть визначати успіх або невдачу організації. Застосування таких підходів підсилює здатність компаній зберігати конкурентоспроможність, зменшувати ризики та адаптувати стратегію управління до сучасних викликів.

Управління персоналом стає однією з ключових складових сучасних компаній, адже саме ідеї, підходи та мотивація співробітників є основою досягнення ефективності та конкурентоспроможності. Це вимагає значного перегляду ролі кадрів у розвитку організації, акцентування уваги на їхньому професійному зростанні та визначенні стратегічних цілей компанії [1-3]. Тому впровадження інноваційних методів управління персоналом із застосуванням сучасних наукових підходів і найкращих практик стає надзвичайно важливим.

Інновації в сфері управління кадрами можуть значно підвищити конкурентоспроможність організацій у динамічному бізнес-середовищі. Вони сприяють підвищенню продуктивності праці, залученню та утриманню висококваліфікованих фахівців, прийняттю зважених управлінських рішень, забезпечують гнучкість та адаптивність до змін. Окрім цього, впровадження новаторських підходів покращує клієнтський сервіс, підвищує якість продукції, сприяє зниженню плинності кадрів та стимулює інновації у бізнесі.

Нові економічні умови ринку вимагають від підприємств впровадження інноваційних методів управління персоналом, оскільки саме людські ресурси є основним потенціалом розвитку компанії. Ефективне використання цього потенціалу є ключем до успішної адаптації та зростання підприємства. Основною метою управління персоналом є розвиток бізнесу шляхом ефективного використання людського капіталу, що сприяє підвищенню продуктивності та конкурентоспроможності.

Інновації в управлінні персоналом стають невід'ємною складовою для зростання підприємства та його ефективної діяльності в умовах конкурентного ринку. Стратегічне та оперативне управління персоналом має велике значення для інтелектуалізації та інформатизації виробництва. Впровадження новітніх технологій у цій сфері сприяє підвищенню ефективності роботи, адаптації до сучасних умов і конкурентних переваг.

Таким чином, інновації в управлінні персоналом є ключовим інструментом для підвищення ефективності та конкурентоспроможності підприємств. Використання новітніх технологій та адаптивних підходів сприяє не лише оптимізації внутрішніх процесів, але й забезпечує стійкість організації в умовах глобальної нестабільності.

Сутність інновацій в управлінні персоналом полягає у впровадженні новітніх технологій, методів та підходів, які спрямовані на підвищення ефективності роботи, адаптивності та конкурентоспроможності організації. Вони дозволяють компаніям оперативно реагувати на виклики ринку та забезпечувати стійкий розвиток навіть у складних умовах. Використання цифрових технологій є одним із ключових елементів сучасного управління персоналом. Автоматизація процесів, впровадження систем управління людськими ресурсами та платформ для дистанційної роботи сприяють оптимізації рутинних задач, зниженню витрат та підвищенню продуктивності, що дозволяє менеджерам

зосередитися на стратегічних аспектах управління, таких як розвиток талантів та формування корпоративної культури.

Таким чином, важливим фактором успіху сучасних підприємств стає здатність до швидкої адаптації, гнучкості управління та інтеграції передових підходів, які дозволяють розвивати персонал, підвищувати його продуктивність та забезпечувати стійкість бізнесу. У таких умовах інновації в управлінні персоналом слугують потужним інструментом для збереження ефективності та підвищенні конкурентних переваг на ринку.

Список літератури

1. Продіус О. І., Капран А. Удосконалення системи управління персоналом в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2024. № 63. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-63-131>
2. Дзямулич М. І., Чумагіна Ю. О. Продуктивність праці та людський капітал і їх взаємозв'язок в сучасній економічній системі. *Економічний форум*. 2018. № 3. С. 269–274. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2018_3_45
3. Продіус О. І., Васильєв В. Ю. Трансформація системи управління персоналом підприємства в умовах інклюзивного економічного розвитку. *Інфраструктура ринку*. 2024. №81. С. 172-178. URL: <https://doi.org/10.32782/infrastructure81-29>