

УДК 649.9:658.589:647.25

О. Г. Підвальна,

д. е. н., професор, професор кафедри аграрного менеджменту та маркетингу,

Вінницький національний аграрний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8779-5867>

Я. Д. Антипенко,

аспірант, Вінницький національний аграрний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-3466-2031>

DOI: 10.32702/2306-6792.2025.8.38

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

O. Pidvalna,

Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Agricultural Management and Marketing, Vinnitsa National Agrarian University

Y. Antypenko,

Postgraduate student, Vinnitsa National Agrarian University

INNOVATIVE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TECHNOLOGIES AS A FACTOR IN ENHANCING ENTERPRISE COMPETITIVENESS

У статті розглянуто інноваційні технології управління персоналом як ключовий чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства в умовах цифрової трансформації економіки та ринку праці. Детально проаналізовано сучасні підходи до HR-менеджменту, зокрема автоматизацію кадрових процесів, використання штучного інтелекту, HR-аналітики, мобільних платформ і цифрових інструментів для підвищення мотивації, ефективної адаптації та безперервного професійного розвитку персоналу. Особливу увагу приділено системам управління талантами, платформам для оцінки продуктивності, формування зворотного зв'язку, візуалізації результатів діяльності та підтримки емоційного стану працівників. Узагальнено ключові переваги впровадження інновацій для зростання продуктивності, підвищення якості обслуговування клієнтів, формування позитивного корпоративного клімату, підвищення рівня задоволеності працівників та зниження плинності кадрів. Представлено огляд сучасних цифрових рішень, які сприяють оптимізації HR-процесів і адаптації кадрової політики до стратегічних цілей організації.

The article explores innovative human resource management (HRM) technologies as a crucial factor in enhancing a company's competitiveness amid the dynamic challenges of digital transformation and globalization. The paper provides a comprehensive analysis of modern HRM approaches, including automation of personnel processes, the application of artificial intelligence, HR analytics, mobile technologies, and digital tools that support motivation, effective onboarding, and continuous professional development. Emphasis is placed on the integration of talent management systems, performance assessment platforms, and tools for creating meaningful feedback loops that improve both productivity and employee engagement.

Furthermore, the research highlights how the use of data analytics allows for evidence-based decision-making in HR processes, increasing transparency and accountability. The implementation of flexible work models, remote collaboration platforms, and AI-driven communication tools is shown to contribute positively to workforce satisfaction and adaptability. The paper also examines the role of HR innovations in building a positive organizational climate, reducing employee turnover, and enhancing service quality through more qualified and motivated staff.

The study presents a detailed review of popular digital HR platforms, such as PeopleForce, HURMA System, LMS Collaborator, Sereda.ai, SurveyMonkey, and Qualtrics, focusing on their core functionalities and their impact on performance tracking, feedback collection, and employee development. These platforms demonstrate how digitalization not only simplifies HR tasks but also aligns human capital strategy with broader business goals.

Ultimately, the article concludes that investing in innovative HR technologies creates sustainable value by increasing operational efficiency, strengthening employee experience, and boosting organizational competitiveness in both local and global markets. By adapting to current technological trends in HRM, companies can better anticipate future workforce needs and maintain their strategic advantage.

Ключові слова: інновації, управління персоналом, HR-технології, конкурентоспроможність, продуктивність, HR-аналітика, адаптація, мотивація, навчання, оцінка ефективності, цифровізація.

Key words: innovation, human resource management, HR technologies, competitiveness, productivity, HR analytics, onboarding, motivation, learning, performance evaluation, digitalization.

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

Проблема ефективного управління персоналом у сучасних умовах цифрової трансформації та зростаючої конкуренції набуває особливої актуальності. Зростає потреба в інноваційних підходах до HRM, які б забезпечували гнучкість, підвищення продуктивності та адаптивність персоналу. У зв'язку з цим виникає необхідність дослідження впливу інноваційних технологій управління персоналом на досягнення стратегічних і практичних цілей підприємства, зокрема підвищення його конкурентоспроможності.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

У сучасній науковій літературі активно досліджуються різноманітні аспекти управління персоналом у контексті інновацій, цифровізації та нестабільних умов. Кармінська-Белоброва М. В., Харченко Т. О., Муратов А. Г. аналізують особливості управління персоналом у загальному та в специфічних секторах. Євтушенко Н. О. і Варніцький В. В. розглядають конкурентоспроможність підприємств, що напряму пов'язано з ефективністю HR-політики.

Суттєвий внесок у сучасне розуміння стратегічного управління персоналом зробили Махмудов Х. З. і Чухліб В. Є., акцентуючи увагу на його впливі на конкурентний потенціал. Технологічний вектор у тематиці підкреслюють праці Шкробота М. В., Бехтера О., а також іноземні дослідники Aydin O., Karaarslan E. та Narin N. щодо застосування III, VR, AR і метавсесвіту у HR.

Інноваційні підходи в управлінні персоналом розглядають Чабан Г. В., Чабан В. Г., Волянська-Савчук Л. В., Мацишина М. В., а також Вербовський І. А., Воронкова А. А. і Гавран В. Я. У роботах Ситника Й. та Захарчина Г. висвітлено трансформацію управління персоналом в умовах воєнного стану. Грідін О. В. акцентує увагу на HR-аналітиці як ключовому інструменті сучасного управління, а команда HURMA — на практичному порівнянні цифрових HR-систем.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою статті є дослідження впливу інноваційних технологій управління персоналом на підвищення конкурентоспроможності підприємства. Завданнями є аналіз сучасних HR-технологій, вивчення їх впливу на ефективність управління персоналом та оцінка їх ролі у зміцненні конкурентних позицій організації на ринку.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

У сучасних умовах управління персоналом відіграє ключову роль у забезпеченні ефективності та конкурентоспроможності підприємств. Згідно з дослідженням Кармінської-Белобрової М. В., одним із основних трендів світової економіки є зростання ролі людського капіталу як фактора економічного розвитку. Стабілізація діяльності підприємств та реалізація їхніх перспектив безпосередньо залежать від підвищення ефективності функціонування управлінського персоналу [1].

Управління персоналом визначається як процес цілеспрямованого впливу на людські ре-



Рис. 1. Сучасна концепція управління персоналом

Джерело: систематизовано, узагальнено та згруповано за даними [2, 3].

сурси організації з метою встановлення відповідності між цілями організації та можливостями співробітників. Харченко Т. О. та А. Г. Муратов підкреслюють, що ефективне управління персоналом стає важливим фактором, здатним привести до посилення конкурентних переваг підприємств [2].

Як ми бачимо на (Рис. 1), сучасна концепція управління персоналом передбачає наступні етапи:

1. Формування структури персоналу, яка відповідає завданням підприємства щодо прискореного оновлення продукції та впровадження інновацій у технології та організацію управління.

2. Перехід від адміністративних методів управління до економічних, що передбачає використання мотиваційних механізмів та стимулювання працівників до підвищення продуктивності.

3. Розвиток корпоративної культури та забезпечення стійкості працівників, особливо в умовах соціокультурних та технологічних викликів. Ситник Й. та Захарчин Г. наголошують на важливості ефективного реагування на ці запити через вдосконалення корпоративної культури та утвердження стійкості людини [3].

Таким чином, управління персоналом у сучасних умовах спрямоване на створення, розвиток та ефективне використання людського капіталу, що є визначальним фактором успіху та стійкості підприємства на ринку.

Конкурентоспроможність підприємства є ключовим показником його здатності ефективно функціонувати та займати стійкі позиції на ринку. Згідно з дослідженням Євтушенко Н. О. та Варніцького В. В., конкурентоспроможність підприємства можна визначити як сукупність можливостей ефективно використовувати свій ресурсний потенціал, що оцінюється через комплекс якісних та кількісних характеристик

відповідно до наукових підходів та методів оцінки [4].

Значення конкурентоспроможності підприємства для розвитку бізнесу є визначальним, оскільки вона забезпечує здатність компанії не лише утримувати позиції на ринку, а й розширювати свою діяльність. Високий рівень конкурентоспроможності дозволяє підприємству ефективно взаємодіяти з конкурентами, пропонуючи унікальні продукти або послуги, які мають високу цінність для споживачів. Це сприяє зростанню попиту та розширенню клієнтської бази, що безпосередньо впливає на фінансові показники компанії.

Крім того, конкурентоспроможність є важливим фактором прибутковості, оскільки підприємства, які ефективно використовують свої ресурси та адаптуються до ринкових змін, можуть оптимізувати витрати, підвищувати якість продукції та впроваджувати інновації. Це дозволяє їм не тільки зберігати, а й збільшувати свій прибуток, що є ключовим показником стабільності та успішності бізнесу.

Ще одним важливим аспектом є стійкість підприємства в умовах економічної невизначеності. Конкурентоспроможні компанії швидше реагують на виклики зовнішнього середовища, адаптуючись до змін попиту, законодавчих нововведень та технологічних інновацій. Вони мають кращу здатність до виживання у кризових ситуаціях та швидше відновлюються після економічних спадів. Це забезпечує їхню довгострокову стабільність і можливість планувати розвиток на перспективу.

Таким чином, конкурентоспроможність підприємства є ключовим фактором його ефективності, прибутковості та стійкості, що визначає його здатність не лише конкурувати на ринку, а й успішно розвиватися в динамічному бізнес-середовищі.

Взаємозв'язок між управлінням персоналом та конкурентоспроможністю підприємства є надзвичайно тісним і визначальним для успіху організації. Згідно з дослідженням Х. З. Махмудова та В. Є. Чухліба, стратегічне управління персоналом безпосередньо впливає на конкурентний потенціал підприємства, оскільки ефективне використання людських ресурсів сприяє підвищенню продуктивності та інноваційності компанії [5]. Вони підкреслюють, що впровадження стратегічно орієнтованого управління розвитком працівників дозволяє розкрити приховані знання та навички, що, у свою чергу, зміцнює конкурентні позиції підприємства на ринку. Таким чином, якісне управління персоналом є не лише внутрішнім фактором ефективності, але й ключовим елементом у формуванні стійких конкурентних переваг підприємства.

Інноваційні технології в управлінні персоналом спрямовані на підвищення ефективності та конкурентоспроможності підприємства через оптимізацію процесів, пов'язаних з людськими ресурсами. Згідно з дослідженням, управління персоналом визначається як система технологій, методів і заходів впливу організації на своїх співробітників з метою повного використання їхнього потенціалу та компетенцій для досягнення організаційних цілей [6].

Впровадження інноваційних технологій в управлінні персоналом дозволяє підприємствам адаптуватися до швидких змін ринкового середовища, підвищувати продуктивність праці та створювати сприятливі умови для професійного розвитку співробітників. Це, у свою чергу, сприяє зміцненню конкурентних позицій компанії на ринку та забезпечує її довгостроковий успіх.

У сучасному управлінні персоналом впровадження інноваційних технологій відіграє ключову роль у підвищенні ефективності та конкурентоспроможності підприємств. До основних видів таких технологій належать автоматизація процесів, штучний інтелект, аналітика даних та мобільні технології.

Автоматизація процесів передбачає використання програмного забезпечення для виконання рутинних завдань, що дозволяє HR-фахівцям зосередитися на стратегічних аспектах управління персоналом. Автоматизація сприяє персоналізованому навчанню співробітників через адаптивну подачу контенту та аналіз прогалин у навичках, забезпечуючи зворотний зв'язок у режимі реального часу [7].

Зараз Штучний інтелект (ШІ) активно використовується для оптимізації процесів підбо-

ру та управління персоналом. Автоматизовані системи на основі ШІ дозволяють здійснювати відбір кандидатів, що забезпечує більш точний і об'єктивний процес найму. Крім того, ШІ сприяє персоналізованому навчанню співробітників, аналізуючи прогалини в їхніх навичках і надаючи зворотний зв'язок у режимі реального часу [7].

Той самий час аналітика даних дозволяє HR-фахівцям приймати обгрунтовані рішення на основі великого обсягу інформації. Використання аналітичних інструментів допомагає виявляти тенденції, прогнозувати потреби в персоналі та оцінювати ефективність різних HR-стратегій. Застосування аналітики даних сприяє більш точному плануванню та управлінню людськими ресурсами, що підвищує загальну продуктивність організації.

Мобільні технології забезпечують гнучкість та доступність HR-процесів, дозволяючи співробітникам та керівникам взаємодіяти з HR-системами через мобільні пристрої. Це сприяє підвищенню залученості персоналу, спрощує комунікацію та забезпечує оперативний доступ до необхідної інформації. Впровадження мобільних технологій в управлінні персоналом дозволяє адаптуватися до сучасних вимог ринку та покращити взаємодію між роботодавцями та співробітниками.

Впровадження інноваційних технологій у процеси найму, адаптації та розвитку персоналу надає підприємствам значні переваги, сприяючи підвищенню їхньої ефективності та конкурентоспроможності.

Використання інноваційних технологій, таких як автоматизовані системи рекрутингу та онлайн-платформи для відбору кандидатів, дозволяє значно прискорити та оптимізувати пошук і підбір кваліфікованих фахівців. Це сприяє зниженню витрат на рекрутинг та підвищенню якості найму. Згідно з дослідженням, опублікованим, впровадження інноваційних технологій управління персоналом супроводжується системою заходів, які сприяють підвищенню ефективності роботи з кадрами.

Інноваційні технології, зокрема інтерактивні навчальні платформи та віртуальні тренінги, забезпечують швидке та ефективне ознайомлення з корпоративною культурою, стандартами та процедурами компанії. Це сприяє скороченню періоду входження в посаду та підвищенню продуктивності праці нових працівників. Дослідження показують, що досягнення високої продуктивності на підприємствах неможливе без впровадження інноваційних процесних підходів відділу кадрів [8]. Застосуван-

Таблиця 1. Порівняння платформ для управління персоналом

Платформа	Опис	Основні функції
PeopleForce	HRM система з PeoplePerform для управління продуктивністю, цілей за методологією OKR, зустрічей 1-на-1, 360-градусної оцінки.	Цілі OKR, зустрічі 1-на-1, 360-градусна оцінка, автоматизована оцінка продуктивності.
HURMA System	Українська HRM/HRIS система з рекрутингом, управлінням цілями (OKR), моніторингом настрою співробітників та чат-ботом AI Partner.	Рекрутинг, моніторинг настрою співробітників, інтеграція з чат-ботом AI Partner.
LMS Collaborator	Система управління навчанням (LMS) з інструментами для тестування, 360/180/90-градусної оцінки та автоматизованої аналітики.	Тестування, 360/180/90-градусна оцінка, автоматизована аналітика.
Sereda.ai	Платформа для оцінки ефективності співробітників з гнучкими методами оцінювання (від 90° до 360°), тепловими картами та динамічним відстеженням.	Гнучкі методи оцінювання, теплові карти, динамічне відстеження результатів, моделі компетенцій.
SurveyMonkey та Qualtrics	Онлайн інструменти для проведення опитувань, збору зворотного зв'язку, аналізу результатів та візуалізації даних.	Створення опитувань, збір зворотного зв'язку, аналіз даних, візуалізація.

Джерело: сформовано на основі [10].

ня інноваційних технологій, таких як системи управління навчанням (LMS), мобільні додатки для самонавчання та платформи для обміну знаннями, дозволяє створювати індивідуальні траєкторії розвитку для кожного співробітника. Це сприяє підвищенню мотивації, залученості та професійного зростання працівників, що, в свою чергу, позитивно впливає на загальну ефективність організації. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах є актуальною проблемою, яка вимагає науково-обґрунтованого вирішення [9].

Загалом, інтеграція інноваційних технологій у процеси найму, адаптації та розвитку персоналу дозволяє підприємствам не лише оптимізувати внутрішні процеси, а й створювати сприятливі умови для професійного зростання співробітників, що є ключовим фактором успіху в сучасному динамічному бізнес-середовищі.

Системи управління талантами та навчання персоналу є ключовими компонентами сучасного менеджменту, спрямованими на залучення, розвиток і утримання висококваліфікованих фахівців, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності організації.

Система управління талантами охоплює процеси ідентифікації, залучення, розвитку та збереження співробітників, які мають високий

потенціал і є критично важливими для успіху компанії. Згідно з дослідженням в зарубіжній практиці на стратегічному рівні управління персоналом замість поняття "управління людськими ресурсами" широко застосовується термін "управління талантами".

Впровадження ефективної системи управління талантами передбачає створення позитивного робочого середовища, сприяння відкритому спілкуванню, надання можливостей для зростання, визнання досягнень і вирішення проблем працівників.

Системи навчання персоналу спрямовані на постійний розвиток знань, навичок і компетенцій співробітників. Використання інноваційних підходів, таких як корпоративне навчання та розвиток персоналу, сприяє підвищенню кваліфікації працівників та адаптації до змін у бізнес-середовищі.

Застосування сучасних технологій, зокрема штучного інтелекту та великих даних, дозволяє розробляти інтелектуальні рішення для управління талантами, що покращує процеси оцінки та планування персоналу.

Отже, інтеграція систем управління талантами та навчання персоналу є необхідною умовою для успішного функціонування та розвитку організації в умовах сучасного ринку.

У сучасному управлінні персоналом платформи для оцінки продуктивності та зворотно-

го зв'язку відіграють ключову роль у підвищенні ефективності працівників та досягненні стратегічних цілей компанії. Ці системи дозволяють автоматизувати процеси оцінювання, надавати своєчасний зворотний зв'язок та сприяти професійному розвитку співробітників.

Управління персоналом є важливим аспектом розвитку будь-якої організації, і сучасні технології значно полегшують цей процес. Інноваційні платформи для управління персоналом надають можливості для автоматизації численних HR-процесів, ми порівняли платформи в Таблиці 1.

Огляд популярних платформ для управління персоналом показує, що кожна з них має унікальні можливості для підтримки процесів найму, оцінки та розвитку персоналу. Платформи, такі як PeopleForce, HURMA System, LMS Collaborator, Sereda.ai, SurveyMonkey та Qualtrics, забезпечують інтеграцію з новітніми технологіями, що допомагають HR-спеціалістам ефективно виконувати свої обов'язки, знижувати текучість кадрів та покращувати загальний клімат в компанії. Вибір платформи залежить від потреб конкретної організації та її бізнес-цілей.

Використання таких платформ дозволяє компаніям:

- Підвищити об'єктивність оцінювання: Автоматизація процесів знижує вплив людського фактору та забезпечує прозорість оцінки.

- Сприяти професійному розвитку: Завдяки регулярному зворотному зв'язку співробітники отримують чітке розуміння своїх сильних сторін та областей для покращення.

- Покращити комунікацію: Інтеграція з месенджерами та можливість проведення зустрічей 1-на-1 сприяють відкритому діалогу між працівниками та керівництвом.

- Оптимізувати процеси HR: Централізоване управління даними про продуктивність та зворотний зв'язок спрощує роботу HR-відділу та дозволяє швидко реагувати на зміни.

Загалом, впровадження платформ для оцінки продуктивності та зворотного зв'язку є важливим кроком для компаній, які прагнуть підвищити ефективність своїх співробітників та досягти стратегічних бізнес-цілей.

HR-аналітика (Human Resources Analytics) є процесом збору, аналізу та інтерпретації даних, пов'язаних з управлінням персоналом, з метою підвищення ефективності організації [11]. Вона дозволяє HR-фахівцям приймати обґрунтовані рішення, розробляти стратегії, які сприяють досягненню цілей компанії, та покращувати продуктивність працівників.

Основні аспекти використання HR-аналітики для прийняття рішень:

- Описова аналітика: Аналізує історичні дані для розуміння минулих подій, таких як рівень плинності кадрів або ефективність навчальних програм.

- Діагностична аналітика: Визначає причини певних явищ, наприклад, вивчає фактори, які призводять до високого рівня відсутності на робочому місці.

- Прогностична аналітика: Використовує статистичні моделі для передбачення майбутніх тенденцій, наприклад, прогнозує потреби в наймі або потенційні ризики відтоку кадрів.

- Прескриптивна аналітика: Надає рекомендації щодо оптимізації HR-процесів на основі аналізу даних, допомагаючи приймати проактивні рішення.

Переваги впровадження HR-аналітики:

1. Покращення процесу найму: Аналіз даних допомагає визначити характеристики кандидатів, які найбільше відповідають потребам компанії, що підвищує ефективність підбору персоналу.

2. Оптимізація утримання кадрів: HR-аналітика дозволяє виявляти фактори, які впливають на плинність кадрів, та розробляти стратегії для утримання цінних співробітників.

3. Планування розвитку персоналу: Аналіз даних про продуктивність та потенціал співробітників сприяє ефективному плануванню їхнього кар'єрного росту та навчання.

4. Покращення продуктивності: Виявлення закономірностей у даних дозволяє оптимізувати робочі процеси та підвищити загальну ефективність організації.

Використання HR-аналітики є ключовим фактором для прийняття обґрунтованих кадрових рішень, що відповідають стратегічним цілям бізнесу. Вона забезпечує глибоке розуміння динаміки робочої сили, що дозволяє HR-фахівцям та керівництву приймати більш обґрунтовані та ефективні рішення, сприяючи загальному успіху організації [11].

Впровадження гнучких моделей праці та цифрових інструментів є ефективними способами підвищення мотивації співробітників, що сприяє збільшенню їхньої продуктивності та задоволеності роботою. Гнучкі моделі праці, зокрема гібридний формат роботи, де поєднуються віддалена та офісна праця, дають працівникам можливість самостійно обирати оптимальний режим роботи, що позитивно впливає на їхню мотивацію. Це дозволяє працівникам краще поєднувати професійні та особисті обов'язки, підвищуючи їхню задоволеність робо-

тою. Цифрові інструменти сприяють покращенню комунікації завдяки використанню месенджерів, відеоконференцій та інших платформ, що забезпечує швидкий обмін інформацією та ефективну співпрацю між членами команди. Вони також дають змогу моніторити продуктивність, відстежуючи виконання завдань, що допомагає вчасно виявляти проблеми та коригувати робочі процеси. Більше того, онлайн-курси та тренінги, які є частиною цифрових інструментів, забезпечують безперервне професійне зростання співробітників, що позитивно впливає на їхню мотивацію та відданість компанії.

Покращення якості обслуговування клієнтів є одним із ключових факторів успіху будь-якого бізнесу. Одним із найефективніших способів досягнення цього є забезпечення висококваліфікованого та мотивованого персоналу. Клієнти очікують від компанії швидкого та компетентного вирішення своїх запитів. Для цього персонал повинен мати глибокі знання про продукти або послуги компанії, а також володіти навичками ефективної комунікації. Регулярне навчання та підвищення кваліфікації співробітників є запорукою високого рівня задоволеності клієнтів.

Мотивовані працівники більш зацікавлені в досягненні високих результатів та задоволеності клієнтів. Вони готові йти додатковий крок, щоб вирішити проблеми клієнтів та забезпечити позитивний досвід взаємодії з компанією. Ефективна система мотивації включає як матеріальні, так і нематеріальні стимули, що сприяють підвищенню залученості працівників.

Дослідження показують, що задоволеність працівників безпосередньо впливає на якість обслуговування клієнтів. Щасливі працівники більш схильні надавати високоякісне обслуговування, що веде до підвищення лояльності клієнтів та покращення фінансових показників компанії.

Загалом, інвестування в розвиток кваліфікації та мотивації персоналу є стратегічно важливим кроком для покращення якості обслуговування клієнтів. Це не лише підвищує задоволеність клієнтів, але й сприяє розвитку бізнесу та зміцненню його конкурентних позицій на ринку.

Створення позитивного корпоративного клімату є ключовим фактором для зниження рівня текучості кадрів та підвищення загальної ефективності організації.

Впровадження гнучких моделей праці та цифрових інструментів підвищує рівень задоволеності працівників, оскільки гнучкість у ро-

боті дозволяє краще балансувати між професійними та особистими обов'язками, що сприяє загальному благополуччю співробітників. Це також допомагає залучити та утримати таланти, оскільки компанії, які пропонують такі умови, стають більш привабливими для висококваліфікованих фахівців. Завдяки оптимізації робочих процесів та використанню цифрових інструментів, співробітники можуть працювати ефективніше, досягаючи кращих результатів, що в свою чергу підвищує загальну продуктивність. Гнучкі моделі праці також дають можливість швидко реагувати на зміни в бізнес-середовищі, забезпечуючи стійкість компанії до зовнішніх викликів. Таким чином, інтеграція гнучких моделей праці та цифрових інструментів є стратегічним кроком для компаній, які прагнуть підвищити мотивацію своїх співробітників, покращити їхню продуктивність та забезпечити конкурентоспроможність на ринку праці.

Інновації в управлінні персоналом є ключовим фактором, що сприяє підвищенню продуктивності праці та загальної ефективності організації. Впровадження новітніх технологій та методів управління дозволяє оптимізувати процеси, покращити взаємодію в колективі та забезпечити гнучкість у реагуванні на зміни ринкового середовища.

Інноваційні технології в управлінні персоналом:

— Автоматизація HR-процесів: Використання спеціалізованих програмних продуктів для автоматизації процесів підбору, адаптації, навчання та оцінки персоналу дозволяє знизити витрати часу та ресурсів, підвищуючи точність та об'єктивність прийняття рішень [12].

— Використання аналітики даних: Збір та аналіз даних про діяльність співробітників допомагають виявляти тенденції, прогнозувати потреби в навчанні та розвитку, а також оцінювати ефективність впроваджених HR-ініціатив [11].

— Гнучкі умови праці: Запровадження гнучкого графіка роботи, можливості віддаленої роботи та гібридних моделей сприяє підвищенню задоволеності працівників, що позитивно впливає на їхню мотивацію та продуктивність.

— Безперервне навчання та розвиток: Інвестування в професійний розвиток співробітників через онлайн-курси, тренінги та семінари сприяє підвищенню їхніх компетенцій, що безпосередньо впливає на ефективність роботи [12].

— Інтеграція штучного інтелекту та віртуальних технологій: Використання AI, VR та AR

у HR-практиках дозволяє створювати інтерактивні навчальні програми, покращувати процеси рекрутингу та адаптації, а також забезпечувати персоналізований підхід до розвитку співробітників [13].

Переваги впровадження інноваційних підходів:

— Підвищення ефективності роботи: Інноваційні методи дозволяють оптимізувати робочі процеси, зменшити час на виконання рутинних завдань та знизити ймовірність помилок.

— Покращення комунікації та взаємодії: Сучасні цифрові інструменти сприяють швидкому обміну інформацією, що покращує координацію між командами та відділами.

— Залучення та утримання талантів: Компанії, які впроваджують інноваційні HR-практики, стають більш привабливими для висококваліфікованих фахівців, що допомагає залучати та утримувати таланти.

— Адаптивність до змін: Гнучкі HR-стратегії дозволяють швидко реагувати на зміни в бізнес-середовищі, забезпечуючи стійкість та конкурентоспроможність організації.

Таким чином, впровадження інноваційних технологій та підходів в управлінні персоналом є необхідною умовою для підвищення продуктивності праці, покращення якості роботи та забезпечення сталого розвитку організації в умовах сучасного бізнес-середовища.

ВИСНОВКИ

Інноваційні технології управління персоналом стали важливим фактором підвищення конкурентоспроможності підприємства в умовах сучасного ринку праці. Автоматизація процесів, застосування штучного інтелекту, аналітики даних та мобільних технологій значно підвищують ефективність роботи HR-відділів, забезпечуючи швидкий і точний вибір кандидатів, адаптацію нових співробітників і постійний моніторинг їх продуктивності. Системи оцінки персоналу, зокрема методи 360° та OKR, сприяють розвитку сильних команд і підвищенню мотивації працівників, що в свою чергу забезпечує зростання результативності підприємства.

Запровадження HR-аналітики, яка дозволяє приймати обґрунтовані рішення на основі реальних даних, а також використання платформ для зворотного зв'язку та оцінки продуктивності, створює умови для більш чіткої стратегії розвитку персоналу та формування адаптивних команд, готових до змін у бізнес-середовищі. Технології для моніторингу настроїв

співробітників і впровадження гнучких моделей праці дозволяють зменшити плинність кадрів і зберегти таланти, що позитивно впливає на довгострокову конкурентоспроможність організації.

Отже, інноваційні технології в управлінні персоналом — це не лише інструменти для покращення внутрішніх процесів, а й важливий фактор стратегічної конкурентоспроможності підприємства на ринку, що дозволяє їй адаптуватися до змінюваних умов і ефективно використовувати людський капітал.

Література:

1. Кармінська-Белоброва М. В. Особливості сучасних концепцій управління персоналом. Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки): зб. наук. пр. Харків: НТУ "ХПІ". 2018. № 37 (1313). С. 36—40. UPL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/39739>

2. Харченко Т. О., Муратов А. Г. Особливості управління персоналом у консалтингових фірмах. Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. 2017. № 27 (2). С. 65—67. UPL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2017_27\(2\)_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2017_27(2)_18)

3. Sytnyk Yo., Zakharchyn H. HR management of enterprises under martial law, socio-cultural and technological challenges. Economics, Entrepreneurship, Management. 2024. Vol. 11, No. 1. P. 67—79. DOI: <https://doi.org/10.56318/eem2024.01.067>

4. Євтушенко Н. О., Варницький В. В. Конкурентоспроможність підприємства: поняття, підходи та методи оцінки. Економіка. Менеджмент. Бізнес. 2021. № 3 (37). DOI: 10.31673/2415-8089.2021.030202. UPL: <https://journals.dut.edu.ua/index.php/emb/article/view/2675/2568>

5. Махмудов Х. З., Чухліб В. Є. Вплив стратегічного управління персоналом на підвищення конкурентного потенціалу підприємства. Економічний простір. 2021. № 176. С. 79—82. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/176-13>

6. Шкробот М. В. Сучасні технології управління персоналом: навч. посіб. — Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. С. 9—10. UPL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/87324de2-07d3-4742-a715-454fc28117ad/content>

7. Бехтер О. Штучний інтелект та автоматизація в управлінні персоналом: трансформація підбору персоналу, навчання та залучення працівників. Молодий вчений. 2025. № 1 (132). С. 157—163. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2025-1-132-2>

8. Чабан Г. В., Чабан В. Г. Інноваційні підходи в управлінні персоналом. Економічний вісник університету. Економіка знань, інноваційна економіка. 2022. № 53. С. 47—52. DOI: <https://doi.org/10.31470/2306-546X-2022-53-47-52>

9. Волянська-Савчук Л. В., Мацишина М. В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. Економіка і організація управління. 2019. № 1. С. 33—42. DOI: [10.31558/2307-2318.2019.1.4](https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.1.4)

10. Команда HURMA. Огляд 7 найкращих HR систем на ринку України у 2025. HURMA. 2025. URL: <https://hurma.work/blog/porivnyannya-populyarnih-hr-sistem-shho-obrati-i-chomu>

11. Грідін О. В. HR-аналітика як ключовий інструмент системи управління персоналом сучасної організації. Економіка і суспільство. 2024. № 62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-29>

12. Вербовський І. А., Воронкова А. А., Гавран В. Я. Інноваційні підходи в менеджменті для підвищення продуктивності персоналу в умовах невизначеності. Актуальні питання економічних наук. 2024. № 5. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14035898>

13. Aydin O., Karaarslan E., Narin N. G. Artificial Intelligence, VR, AR and Metaverse Technologies for Human Resources Management. arXiv.org. Cornell University. 2024.. DOI: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2406.15383>

References:

1. Karmins'ka-Bielobrova, M.V. (2018), "Features of modern concepts of personnel management", Visnyk Natsional'noho tekhnichnoho universytetu "KhPI" (ekonomichni nauky), vol. 37 (1313), pp. 36—40, available at: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/39739> (Accessed 25 March 2025).

2. Kharchenko, T.O. and Muratov, A.H. (2017), "Features of personnel management in consulting firms", Naukovy visnyk Kherson's'koho derzhavnoho universytetu. Ser.: Ekonomichni nauky, vol. 27 (2), pp. 65—67, available at: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhd_u_en_2017_27\(2\)_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhd_u_en_2017_27(2)_18) (Accessed 25 March 2025).

3. Sytnyk, Yo. and Zakharchyn, H. (2024), "HR management of enterprises under martial law, socio-cultural and technological challenges", Economics, Entrepreneurship, Management, vol. 11, no. 1, pp. 67—79. DOI: <https://doi.org/10.56318/eem2024.01.067>

4. Yevtushenko, N.O. and Varnits'kyj, V.V. (2021), "Competitiveness of the enterprise: concepts, approaches and methods of assessment", Ekonomika.

Menedzhment. Biznes, vol. 3 (37), available at: <https://journals.dut.edu.ua/index.php/emb/article/view/2675/2568> (Accessed 25 March 2025). DOI: [10.31673/2415-8089.2021.030202](https://doi.org/10.31673/2415-8089.2021.030202).

5. Makhmudov, Kh.Z. and Chukhlib, V.Ye. (2021), "The impact of strategic personnel management on increasing the competitive potential of the enterprise", Ekonomichnyj prostir, vol. 176, pp. 79—82. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/176-13>

6. Shkrobot, M.V. (2022), Suchasni tekhnolohii upravlinnia personalom [Modern technologies of personnel management], KPI im. Ihoria Sikors'koho, Kyiv, Ukraine, pp. 9—10, available at: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/87324de2-07d3-4742-a715-454fc28117ad/content> (Accessed 25 March 2025).

7. Bekhter, O. (2025), "Artificial intelligence and automation in personnel management: transformation of personnel selection, training and employee engagement", Molodyj vchenyj, vol. 1 (132), pp. 157—163. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2025-1-132-2>

8. Chaban, H.V. and Chaban, V.H. (2022), "Innovative approaches in personnel management. University Economic Bulletin", Ekonomichnyj visnyk universytetu. Ekonomika znan', innovatsijna ekonomika, vol. 53, pp. 47—52. DOI: <https://doi.org/10.31470/2306-546X-2022-53-47-52>

9. Volians'ka-Savchuk, L.V. and Matsyshyna, M.V. (2019), "Use of innovative personnel technologies in personnel management at enterprises", Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia, vol. 1, pp. 33—42. DOI: [10.31558/2307-2318.2019.1.4](https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.1.4)

10. HURMA (2025), "Review of the 7 best HR systems on the Ukrainian market in 2025", available at: <https://hurma.work/blog/porivnyannya-populyarnih-hr-sistem-shho-obrati-i-chomu> (Accessed 25 March 2025).

11. Hridin, O.V. (2024), "HR analytics as a key tool of the personnel management system of a modern organization", Ekonomika i suspil'stvo, vol. 62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-29>

12. Verbovs'kyj, I.A. Voronkova, A.A. and Havran, V.Ya. (2024), "Innovative approaches in management to increase personnel productivity in conditions of uncertainty", Aktual'ni pytannia ekonomichnykh nauk, vol. 5. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14035898>

13. Aydin, O. Karaarslan, E. and Narin, N.G. (2024), "Artificial Intelligence, VR, AR and Metaverse Technologies for Human Resources Management", Cornell University. DOI: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2406.15383>

Стаття надійшла до редакції 09.04.225 р.