

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.
Ефективна економіка. 2024. № 10.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.10.54>

УДК 330.341.1:338.108

*О. Г. Підвальна,
к. е. н., доцент, доцент 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>*

СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

*O. Pidvalna,
PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of
Agrarian Management and Marketing, Vinnitsa National Agrarian University
Y. Antypenko,
Postgraduate student, Vinnitsa National Agrarian University*

THE ESSENCE AND SIGNIFICANCE OF INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN PERSONNEL MANAGEMENT

У статті розглядається сутність та значення інноваційних технологій у сфері управління персоналом, які відіграють важливу роль у трансформації традиційних HR-процесів. Аналізується вплив

автоматизації, дистанційних робочих місць і штучного інтелекту на підвищення ефективності та продуктивності організацій. Відзначається, що автоматизація рутинних завдань, таких як підбір, навчання та оцінка персоналу, дозволяє HR-фахівцям зосередитися на стратегічних аспектах управління, що в свою чергу покращує якість прийняття рішень.

Дистанційні робочі місця, які стали нормою в умовах сучасності, відкривають нові можливості для залучення талановитих фахівців з різних куточків світу. Це також позитивно впливає на рівень задоволеності співробітників, адже вони отримують більше контролю над своїм робочим часом. У статті розглядається й роль штучного інтелекту в HR-менеджменті, який здатний аналізувати великі обсяги даних і прогнозувати потреби в кадрах, що підвищує об'єктивність у відборі та оцінці працівників.

Крім того, акцентується увага на можливостях, які відкривають інноваційні технології для професійного розвитку співробітників. Доступ до онлайн-курсів і навчальних програм стимулює постійний розвиток персоналу, що є критично важливим для успішної адаптації в умовах динамічного бізнес-середовища.

У статті також розглядаються виклики, які супроводжують впровадження нових технологій, такі як високі витрати, необхідність навчання персоналу, ризики безпеки даних і можливі проблеми з адаптацією. Підсумовуючи, зазначається, що інноваційні технології в управлінні персоналом не лише підвищують ефективність організацій, але й створюють сприятливе середовище для розвитку і залучення співробітників, що є важливим фактором успіху в сучасному бізнес-середовищі. У статті пропонуються напрямки подальших досліджень, які можуть допомогти оптимізувати практики управління персоналом і забезпечити їх відповідність новим викликам та можливостям.

Таким чином, стаття підкреслює важливість інтеграції інноваційних технологій у HR-менеджмент, що може стати ключовим фактором для досягнення конкурентних переваг на ринку праці.

The article examines the essence and significance of innovative technologies in the field of human resource management, which play a crucial role in transforming traditional HR processes. It analyzes the impact of automation, remote work, and artificial intelligence on enhancing organizational efficiency and productivity. The paper highlights that automating routine tasks such as recruitment, training, and employee evaluation allows HR professionals to focus on strategic management aspects, thereby improving decision-making quality.

Remote work, which has become the norm in today's environment, opens up new opportunities for attracting talented specialists from various corners of the world. This also positively affects employee satisfaction, as they gain more control over their working hours. The article discusses the role of artificial intelligence in HR management, which can analyze large volumes of data and predict staffing needs, thus increasing objectivity in selection and evaluation.

Moreover, the article emphasizes the opportunities that innovative technologies create for the professional development of employees. Access to online courses and training programs encourages continuous personnel development, which is critical for successful adaptation in a dynamic business environment.

The article also addresses the challenges associated with the implementation of new technologies, such as high costs, the need for staff training, data security risks, and potential adaptation issues. In conclusion, it is noted that innovative technologies in human resource management not only enhance organizational efficiency but also create a favorable environment for the development and engagement of employees, which is an important factor for

success in the modern business landscape. The article proposes directions for further research that can help optimize HR management practices and ensure their alignment with new challenges and opportunities.

Thus, the article underscores the importance of integrating innovative technologies into HR management, which can become a key factor in achieving competitive advantages in the labor market.

Ключові слова: інноваційні технології, управління персоналом, автоматизація, дистанційні робочі місця, штучний інтелект, ефективність, продуктивність, рекрутинг, професійний розвиток

залученість співробітників, HR-аналітика, корпоративна культура

Keywords: innovative technologies, human resource management, automation, remote work, artificial intelligence, efficiency, productivity, recruitment, professional development, employee engagement , HR analytics, corporate culture

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Проблема, що досліджується в статті, полягає в необхідності глибокого аналізу у сфері управління персоналом, зокрема в контексті їх впливу на ефективність роботи підприємств. У сучасних умовах цифрової трансформації підприємства стикаються з низкою викликів: швидка зміна технологій, зростання вимог до кваліфікації працівників, потреба в автоматизації HR-процесів і оптимізації управління людськими ресурсами. Традиційні методи управління персоналом поступово втрачають свою ефективність, тому впровадження інноваційних рішень стає критично необхідним для підвищення продуктивності та конкурентоспроможності компаній.

Разом з тим, існує недостатня наукова і практична база щодо того, як саме ці технології повинні впроваджуватися для досягнення найкращих

результатів. Важливо визначити, які інноваційні інструменти (штучний інтелект, автоматизація процесів, HR-аналітика тощо) найбільш ефективно впливають на різні аспекти управління персоналом, такі як підбір, мотивація, розвиток, оцінка результативності та організація робочого процесу. Необхідність дослідження цих питань обумовлена також глобальними змінами на ринку праці, де в умовах високої конкуренції технології можуть стати ключовим фактором успіху підприємств.

Аналіз публікацій. Дослідженню теоретичних а практичних аспектів технологій управління персоналом на підприємстві присвячені праці таких вітчизняних і зарубіжних учених: Л. Балабанової, В. Брича, Д. Ведернікова, М. Виноградського, Н. Гавкалавої, В. Данюка, О. Дяків, О. Кравчук, Д. Мельничука, В. Островерхова, В. Петюха, О. Сардак, Д. Шушпанова, М. Армстронга, Р. Дафта та ін. Саме на дослідження питань сучасної практики інноваційних технологій в управлінні персоналом має бути спрямована посилена увага науковців і подальші наукові пошуки

Мета дослідження. Мета статті полягає у вивченні методологічних підходів і практичних рішень для впровадження інноваційних технологій в управління персоналом з метою підвищення ефективності діяльності підприємств і забезпечення їх стійкого розвитку.

Тема інноваційних технологій в управлінні персоналом зумовлена швидким розвитком цифровізації та необхідністю адаптації підприємств до нових умов ринку. У сучасних умовах технологічні рішення сприяють підвищенню ефективності HR-процесів, таких як підбір кадрів, навчання, мотивація та аналіз продуктивності. Впровадження інновацій дає можливість компаніям залишатися конкурентоспроможними та забезпечувати стійкий розвиток у динамічному середовищі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інноваційні технології в управлінні персоналом — це новітні методи, інструменти та підходи, які використовуються для оптимізації HR-процесів і підвищення ефективності

управління людськими ресурсами за допомогою технологічних рішень. Вони включають в себе автоматизацію рутинних операцій, використання штучного інтелекту для підбору та оцінки кадрів, впровадження систем управління талантами (Talent Management Systems), HR-аналітику для прийняття обґрунтованих рішень на основі даних, а також цифрові платформи для навчання, розвитку і мотивації співробітників.

Основною метою інноваційних технологій є створення гнучких, адаптивних і ефективних систем управління персоналом, які дозволяють підприємствам швидше реагувати на зміни ринку, підвищувати продуктивність праці та забезпечувати зростання професійного рівня працівників[1]. Вони також сприяють покращенню комунікацій, залученості співробітників і розвитку корпоративної культури, що, в кінцевому результаті, веде до підвищення конкурентоспроможності компанії.

Можна класифікувати інноваційні технології в управлінні персоналом, класифікація охоплює різні підходи та інструменти, які застосовуються для підвищення ефективності HR-процесів. Основні категорії включають такі технології:

1. Цифрові технології які дозволяють автоматизувати багато аспектів управління персоналом і значно підвищити ефективність операцій
2. Автоматизація HR-процесів дозволяє знизити навантаження на HR-відділ та прискорити виконання рутинних завдань
3. Штучний інтелект зараз все більше інтегрується в HR-процеси для підвищення якості управління персоналом.
4. HR-аналітика відіграє важливу роль. Аналітичні інструменти допомагають ухвалювати обґрунтовані рішення на основі даних, забезпечуючи глибокий аналіз різних HR-аспектів. Більш детально ми описали і систематизували іноваційні техгології в (Табл.1)

Таблиця 1. Інноваційні технології в управлінні персоналом та сфера їх застосування

Вид інноваційної технології	Назва інноваційної технології	Сфера застосування
Цифрові технології	HRM-системи (Human Resource Management Systems)	програмні рішення для управління інформацією про співробітників, обліку робочого часу, управління зарплатами та кадровими процесами.
	Системи управління талантами (Talent Management Systems)	платформи для планування кар'єрного розвитку співробітників, управління продуктивністю та навчанням.
	Цифрові платформи для навчання (e-learning)	системи дистанційного навчання і розвитку компетенцій співробітників.
Автоматизація HR-процесів	Автоматизовані системи підбору персоналу (Applicant Tracking Systems, ATS)	інструменти для автоматизації процесу найму, починаючи від обробки резюме до відбору кандидатів на основі заданих критеріїв.
	Системи управління кадровими документами	автоматизація процесів обліку відпусток, лікарняних, звітності тощо.
Штучний інтелект (AI)	AI-рішення для підбору персоналу	алгоритми на основі машинного навчання, що допомагають у відборі кандидатів на основі аналізу даних, оцінки навичок та поведінкових патернів.
	AI-асистенти (чат-боти)	інструменти для автоматизованої комунікації з кандидатами або співробітниками, відповідей на запитання та забезпечення підтримки в реальному часі.
	AI-інструменти для прогнозування продуктивності	технології, які допомагають прогнозувати успішність кандидата або працівника на основі великого обсягу даних.

Джерело: Систематизовано автором на основі джерел [3,4,5]

Ці категорії інноваційних технологій охоплюють всі основні аспекти управління персоналом і сприяють автоматизації, підвищенню якості рішень, а також оптимізації процесів на підприємствах.

Впровадження інноваційних технологій у процеси підбору, навчання та розвитку персоналу вимагає адаптації традиційних методів управління кадрами до нових цифрових рішень, що дозволяють автоматизувати та оптимізувати ці процеси. У сфері підбору персоналу технології значно спрощують і пришвидшують процес рекрутингу. Автоматизовані системи відбору кандидатів (ATS) здатні швидко обробляти велику кількість заявок, фільтруючи їх за ключовими параметрами, що дозволяє HR-фахівцям зосередитися на більш складних завданнях. Штучний інтелект, який використовується для аналізу резюме та поведінкових характеристик кандидатів, дає можливість оцінювати не лише технічні навички, а й передбачати їхню відповідність корпоративній культурі компанії.

У процесах навчання інноваційні технології роблять можливим використання дистанційного навчання через електронні платформи, що дозволяє забезпечити безперервний розвиток працівників, незалежно від їхнього місцезнаходження [2]. Цифрові платформи для e-learning надають можливість створення індивідуальних навчальних програм, відстеження прогресу та адаптації навчального процесу до потреб конкретного працівника. Використання інструментів штучного інтелекту у навчанні дозволяє підлаштовувати контент під рівень знань і навичок кожного працівника, тим самим підвищуючи ефективність навчання.

Щодо розвитку персоналу, інноваційні технології допомагають створювати персоналізовані траєкторії кар'єрного зростання. Використання систем HR-аналітики дозволяє відстежувати результати працівників, аналізувати їхні сильні та слабкі сторони, а також планувати подальший професійний розвиток на основі реальних даних. Завдяки таким інструментам можна не лише своєчасно виявляти потребу в навчанні та підвищенні кваліфікації, а й створювати умови для мотивації та залучення співробітників у процес саморозвитку [1].

Для успішного використання інноваційних технологій у HR необхідно враховувати декілька факторів. Ми віділили сім основних на нашу думку факторів.

1. Готовність організації до змін.

Підприємство повинно мати гнучку організаційну культуру, яка підтримує інновації та сприяє швидкій адаптації до нових технологій. Це передбачає готовність керівництва і працівників приймати нові інструменти і методи в роботі з персоналом.

2. Навчання та розвиток працівників

Успішне впровадження технологій залежить від того, наскільки добре працівники знають і вміють користуватися новими інструментами. Компанія повинна інвестувати у навчання персоналу для забезпечення ефективного використання інноваційних рішень у HR.

3. Інтеграція з існуючими системами.

Інноваційні технології повинні бути сумісними з уже наявними HR-системами. Недостатня інтеграція може призвести до виникнення технічних проблем, що ускладнює процеси управління персоналом і знижує ефективність використання нових рішень.

4. Фінансові ресурси.

Впровадження інноваційних технологій може вимагати значних інвестицій. Підприємство повинно бути готове виділити достатньо фінансів для придбання необхідних програмних рішень, а також для навчання та підтримки персоналу.

5. Керівництво та підтримка вищого менеджменту.

Для успішного впровадження інноваційних технологій важливо, щоб ініціатива виходила від керівництва компанії, яке повинно не тільки підтримувати інновації, але й активно брати участь у їх просуванні серед працівників.

6. Аналіз і контроль ефективності.

Підприємство повинно постійно аналізувати результати впровадження нових технологій, щоб оцінити їхній вплив на HR-процеси. Це дозволить вчасно коригувати стратегію впровадження інновацій та підвищувати їх ефективність.

7. Безпека та захист даних.

Використання нових технологій у HR, особливо коли мова йде про автоматизацію процесів та роботу з великими обсягами персональних даних, вимагає високого рівня захисту інформації. Недотримання стандартів безпеки може призвести до втрати довіри з боку працівників і потенційних кандидатів.

Підвищення продуктивності та ефективності праці завдяки використанню інноваційних технологій стає важливим фактором успіху сучасних підприємств. Інструменти автоматизації, штучний інтелект, цифрові платформи та аналітичні системи дозволяють оптимізувати рутинні процеси та зосередити зусилля на стратегічних завданнях. Завдяки автоматизації HR-процесів, таких як підбір персоналу, облік робочого часу та адміністрування, зменшується кількість ручної роботи, що підвищує швидкість і точність виконання операцій. Використання аналітичних інструментів дає змогу компаніям приймати рішення на основі даних, що підвищує ефективність управління персоналом. Системи навчання на цифрових платформах допомагають працівникам швидко засвоювати нові знання і підвищувати свою кваліфікацію, що сприяє розвитку компетенцій і підвищенню продуктивності. Впровадження інноваційних технологій також дозволяє ефективніше використовувати людські ресурси, знижуючи рівень плинності кадрів і підвищуючи мотивацію співробітників, що в кінцевому підсумку позитивно впливає на загальну продуктивність і конкурентоспроможність компанії.

Технології відіграють ключову роль у розвитку корпоративної культури та підвищенні залученості персоналу, сприяючи створенню більш відкритого, інклюзивного та гнучкого робочого середовища. Цифрові платформи для

внутрішньої комунікації, такі як корпоративні соціальні мережі та месенджери, полегшують обмін інформацією між співробітниками, незалежно від їхнього місцезнаходження, що сприяє кращій взаємодії та побудові єдності в команді. Технології також забезпечують прозорість і відкритість процесів, що важливо для зміцнення довіри між працівниками та керівництвом.

Інноваційні інструменти, такі як системи управління талантами та платформами для зворотного зв'язку, дозволяють компаніям регулярно оцінювати настрої та рівень залученості співробітників, виявляючи проблемні зони та своєчасно реагуючи на них. Це підвищує почуття участі працівників у житті компанії та їхню задоволеність роботою. Крім того, технології забезпечують можливості для безперервного навчання і розвитку персоналу через доступ до онлайн-курсів і тренінгів, що сприяє професійному зростанню і відчуттю самореалізації.

Завдяки гейміфікації та іншим технологічним рішенням для мотивації працівників, компанії можуть підтримувати високий рівень залученості та зацікавленості в досягненні спільних цілей. Технології роблять процес управління корпоративною культурою більш гнучким і адаптивним, сприяючи створенню атмосфери підтримки, розвитку і взаємної відповідальності, що є основою успішної та продуктивної корпоративної культури [5].

Інноваційні технології значно впливають на покращення внутрішньої комунікації та командної роботи в організаціях, роблячи ці процеси більш ефективними, прозорими і зручними. Завдяки сучасним цифровим інструментам, таким як корпоративні месенджери, платформи для відеоконференцій та інтерактивні дошки для спільної роботи, співробітники можуть обмінюватися інформацією в режимі реального часу, незалежно від свого фізичного місцезнаходження. Це сприяє підвищенню оперативності

комунікацій, що важливо для швидкого ухвалення рішень і вирішення проблем.

Системи управління проєктами, такі як Trello, Asana чи Monday.com, дозволяють учасникам команд спільно працювати над завданнями, відстежувати прогрес, розподіляти обов'язки та узгоджувати дії в єдиному робочому просторі. Це підвищує організованість і відповідальність членів команди, оскільки кожен має чітке уявлення про свою роль і вклад в загальний процес. Крім того, такі інструменти дозволяють лідерам команд легко контролювати виконання проєктів і своєчасно надавати зворотний зв'язок, що підвищує ефективність роботи.

Інновації також сприяють розвитку командної роботи через гейміфікацію та мотиваційні програми, які можна впроваджувати в цифрових платформах. Вони допомагають зміцнювати взаємодію між колегами, підвищувати рівень залученості та сприяти дружньому конкурентному духу, що стимулює досягнення кращих результатів[6].

Загалом, впровадження інноваційних технологій створює нові можливості для поліпшення внутрішньої комунікації та командної роботи, що сприяє підвищенню продуктивності, згуртованості та ефективності колективу в досягненні загальних цілей організації.

Приклади успішного впровадження інноваційних технологій на підприємствах демонструють, як сучасні рішення можуть покращити різні аспекти управління персоналом і операційної діяльності. Деякі з найбільш успішних прикладів наведено в (Табл. 2)

Ці приклади демонструють, як інноваційні технології допомагають підприємствам підвищити ефективність роботи, оптимізувати витрати та покращити управління персоналом, водночас створюючи конкурентні переваги на ринку.

Таблиця 2. Приклади використання інноваційних технологій в управлінні персоналом

	Компанія	Інноваційна технологія та результати використання
1	Unilever	У процесі підбору персоналу Unilever успішно впровадила штучний інтелект для автоматизації першого етапу відбору кандидатів. Використовуючи AI-технології, такі як відеоінтерв'ю з аналізом міміки та інтонації, компанія зменшила час на найм персоналу, підвищила якість відбору і знизила витрати на рекрутинг. Це дало змогу швидко знайти найкращих кандидатів, що відповідають корпоративній культурі Unilever.
2	Siemens	Siemens активно використовує цифрові платформи для навчання персоналу, впровадивши систему дистанційного навчання через LMS (Learning Management System). Співробітники отримали доступ до інтерактивних курсів і тренінгів, що дозволяє їм підвищувати кваліфікацію в будь-який час і з будь-якого місця. Це сприяло безперервному професійному розвитку та поліпшенню компетенцій працівників на всіх рівнях.
3	Amazon	Amazon активно використовує роботизовані системи та автоматизацію на складах для оптимізації логістичних процесів і підвищення продуктивності. Інноваційні технології дозволяють зменшити час на виконання рутинних операцій, що позитивно впливає на швидкість обробки замовлень і знижує витрати на операційні процеси. Водночас автоматизація не лише підвищила ефективність праці, але й сприяла створенню нових робочих місць у галузі управління цими системами.
4	Google	Google застосовує аналітику даних у HR для відстеження продуктивності персоналу, вивчення рівня залученості працівників і визначення причин плинності кадрів. Високорівневі інструменти аналітики дозволяють компанії робити обґрунтовані рішення щодо розвитку талантів і планування кар'єри, що позитивно впливає на мотивацію співробітників і їхнє професійне зростання.
5	Coca-Cola	Coca-Cola впровадила технології штучного інтелекту для аналізу великої кількості даних, що використовуються для прийняття стратегічних рішень у маркетингу та управлінні персоналом. В HR-практиці компанія використовує аналітичні інструменти для прогнозування потреб у кадрах, оптимізації процесів навчання та підвищення кваліфікації, а також для поліпшення корпоративної культури.

Джерело: Систематизовано автором на основі даних мережі Internet

Використання новітніх HR-рішень супроводжується низкою викликів і ризиків. Одним із ключових є високі витрати на впровадження та підтримку технологій, що вимагають значних фінансових ресурсів. Також існує ризик

низької адаптації персоналу до нових інструментів, що може знизити ефективність роботи. Проблеми з безпекою даних стають особливо актуальними через велику кількість персональної інформації, що обробляється в HR-системах. Крім того, залежність від технологій може призвести до втрати гнучкості у прийнятті рішень, а недосконалість алгоритмів штучного інтелекту може викликати упередженість у відборі кандидатів або оцінці співробітників.

Впровадження інноваційних технологій у різних секторах економіки можна порівняти з мозаїкою, де кожна технологія додає нові кольори та форми, перетворюючи звичні процеси в складніші, проте більш ефективні системи. Ці зміни не лише підвищують продуктивність, але й створюють нові можливості для розвитку як підприємств, так і суспільства загалом.

У промисловості, наприклад, автоматизація та роботизація буквально змінили виробничі процеси. Сектор машинобудування, металургії та автомобілебудування тепер значною мірою залежить від технологій, що знижують витрати на виробництво, підвищують точність операцій і скорочують людський фактор. Заводи, що впровадили автоматизовані лінії з використанням робототехніки, можуть виконувати складні завдання за лічені хвилини, що раніше вимагало годин роботи. Це не тільки підвищує продуктивність, але й відкриває можливості для швидшого виходу на ринок, забезпечуючи лідерство в конкурентному середовищі.

Тим часом, у сфері послуг технології дали зовсім інший поштовх. У фінансових установах, зокрема банках та інвестиційних компаніях, застосування штучного інтелекту дозволяє аналізувати великі обсяги даних клієнтів, оцінювати ризики та приймати фінансові рішення швидше і з меншою ймовірністю помилок. Фінансові технології, такі як блокчейн та автоматизовані системи управління активами, не тільки спрощують роботу банків і страхових компаній, але й забезпечують більш надійний захист даних, що є ключовим у світі фінансових операцій.

У сільському господарстві впровадження технологій стало справжньою революцією. Тепер фермери мають доступ до дронів, що відстежують стан полів, та систем моніторингу ґрунту, які надають точну інформацію про стан рослин. Завдяки штучному інтелекту можна прогнозувати врожайність, оцінювати кліматичні зміни та оптимізувати використання ресурсів, таких як вода та добрива. Це зменшує витрати і підвищує ефективність виробництва, забезпечуючи стабільність у складних екологічних умовах.

Також сфері охорони здоров'я технології стали справжнім рятівником, особливо під час пандемії. Штучний інтелект допомагає аналізувати величезні масиви медичних даних, виявляти приховані зв'язки між симптомами та хворобами і навіть прогнозувати ризики захворювань на основі генетичних даних. Завдяки телемедицині пацієнти отримали можливість консультуватися з лікарями безпосередньо з дому, а лікарні тепер можуть керувати медичними процесами більш точно, використовуючи автоматизовані системи.

Навіть сфера освіти зазнала значних змін через впровадження технологій. Цифрові платформи для дистанційного навчання стали новим стандартом, забезпечуючи доступ до знань у будь-який час і з будь-якого місця. Штучний інтелект допомагає створювати персоналізовані навчальні плани, що адаптуються під рівень знань учнів, підвищуючи мотивацію до навчання та сприяючи кращому засвоєнню матеріалу. Технології також розширили можливості для професійного розвитку, надаючи доступ до курсів і тренінгів у різних галузях, що сприяє зростанню людського капіталу.

Водночас впровадження технологій у різних секторах економіки виявило не лише позитивні результати. У деяких галузях, таких як легка промисловість або роздрібна торгівля, автоматизація призвела до зниження кількості робочих місць, що викликало суспільний резонанс. Проте цей виклик також став поштовхом для нових можливостей – багато компаній

розпочали інвестувати в навчання персоналу, щоб адаптувати працівників до нових умов і нових ролей, що виникають у міру розвитку технологій.

Отже, вплив інноваційних технологій на різні сектори економіки є різностороннім і багатопаровим. Вони не лише підвищують ефективність та продуктивність, але й формують нові можливості для розвитку підприємств, створюючи нові виклики і одночасно нові рішення. Технології стали невід'ємною частиною кожної галузі, і їхній вплив на економіку тільки зростатиме, що обіцяє ще більше інноваційних змін у майбутньому.

Перспективи розвитку інновацій у HR-менеджменті виглядають надзвичайно обнадійливо, адже технології продовжують трансформувати спосіб, яким компанії взаємодіють зі своїми працівниками. Автоматизація рутинних процесів, таких як підбір персоналу, облік робочого часу та адміністрування зарплат, дозволяє HR-фахівцям зосередитися на стратегічних завданнях. Це не лише підвищує ефективність роботи, але й забезпечує швидший і точніший процес прийняття рішень.

Дистанційні робочі місця стали нормою, і ця тенденція тільки посилюється. Гнучкий графік роботи та можливість працювати з будь-якої точки світу відкривають нові горизонти для залучення талановитих спеціалістів, які не обмежені географічними рамками. Це також сприяє підвищенню рівня задоволеності працівників, адже вони отримують більше контролю над своїм робочим часом і простором.

Використання штучного інтелекту в HR-менеджменті набирає популярності. AI-технології можуть аналізувати великі обсяги даних, прогнозувати потреби в кадрах, виявляти приховані таланти серед співробітників і автоматизувати процеси, такі як оцінка ефективності. Це не лише підвищує об'єктивність відбору і оцінки, але й дозволяє компаніям краще розуміти своїх працівників, адаптувати програми навчання та розвитку під індивідуальні потреби.

В цілому, перспективи розвитку інновацій у HR-менеджменті обіцяють не лише підвищення продуктивності, а й покращення загальної корпоративної культури, залученості та задоволеності співробітників. У результаті, компанії, які активно впроваджують новітні технології, отримують конкурентні переваги на ринку праці.

Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Інноваційні технології в управлінні персоналом стають ключовим чинником, що визначає ефективність сучасних організацій. Вони дозволяють автоматизувати рутинні завдання, такі як підбір, навчання та оцінка персоналу, що знижує витрати часу і ресурсів. Це дає можливість HR-фахівцям зосередитися на стратегічних аспектах управління. Сучасні інструменти, такі як платформи для зворотного зв'язку та гейміфікації, сприяють підвищенню мотивації і залученості співробітників, створюючи більш прозору і взаємодіючу корпоративну культуру.

Використання технологій, таких як дистанційна робота та аналітика даних, допомагає компаніям швидко адаптуватися до нових умов ринку і змінювати стратегії управління персоналом відповідно до потреб бізнесу. Інноваційні рішення надають доступ до онлайн-курсів і навчальних програм, що сприяє постійному професійному розвитку працівників і підвищує їхню кваліфікацію. Завдяки аналітиці та штучному інтелекту компанії можуть прогнозувати потреби в кадрах і вчасно реагувати на зміни, що підвищує ефективність управлінських рішень.

Таким чином, інноваційні технології в управлінні персоналом не лише підвищують ефективність і продуктивність організацій, але й створюють сприятливе середовище для розвитку і залучення співробітників, що є важливим фактором успіху в умовах сучасного бізнес-середовища.

Для подальших досліджень і розвитку технологій у сфері HR можна розглянути кілька важливих напрямків. По-перше, слід зосередитися на вивченні ефективності впровадження штучного інтелекту в процеси

рекрутингу та оцінки персоналу. Дослідження можуть зосередитися на визначенні найбільш оптимальних алгоритмів для зменшення упередженості і покращення точності відбору кандидатів.

По-друге, важливим є аналіз впливу дистанційних робочих місць на продуктивність та задоволеність працівників. Вивчення моделей гібридної роботи допоможе компаніям знайти оптимальний баланс між особистими зустрічами та віддаленим співробітництвом.

Також варто звернути увагу на розробку нових платформ для навчання і розвитку персоналу, які використовують елементи гейміфікації та персоналізації. Це дозволить зробити навчальні процеси більш ефективними та привабливими для співробітників.

Дослідження в сфері HR-аналітики можуть також відігравати ключову роль. Вивчення способів збору та аналізу даних про продуктивність, залученість та плинність кадрів дозволить компаніям приймати більш обґрунтовані управлінські рішення.

Нарешті, варто розглянути питання етики у використанні новітніх технологій у HR. Дослідження можуть зосередитися на тому, як забезпечити баланс між інноваціями та дотриманням прав співробітників, створюючи прозорі та справедливі процеси управління персоналом.

Ці напрямки досліджень не лише допоможуть покращити практики управління персоналом, але й сприятимуть розвитку інновацій у сфері HR, що є важливим для конкурентоспроможності організацій у сучасному бізнес-середовищі.

Література

1. Ведерніков М., Базалійська Н. Інноваційні технології управління персоналом промислового підприємства. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.e (дата звернення: 08.10.2024).

2. Дяків О., Шушпанов Д., Пошелюжний В. Розвиток економіки знань в організації, яка самонавчається. Вісник Тернопільського національного економічного університету. 2020. Вип. 95 (1). С. 113–125.
3. Дяків О., Островерхов В. Управління персоналом: навч.-метод. посібник. Тернопіль, 2018. 288 с.
4. Менеджмент персоналу: навч.-метод. посіб. / Дяків О. П. та ін. ; за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль, 2021. 334 с.
5. Савченко А. В. Розвиток персоналу: підручник. 2-е вид., перероб. і доп. Київ, 2015. 505 с.
6. Наумова О. О. Система показників інноваційної діяльності персоналу. Теоретичні та прикладні питання економіки : зб. наук. пр. / за ред. Ю. І. Єханурова, А. В. Шегди. Київ : Київський університет, 2009. Вип. 20. С. 273–280.

References

1. Vederinkov, M. and Bazaliyiska, N. (2018), “Innovative Technologies for Personnel Management in Industrial Enterprises”, available at: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.e (accessed 08.10.2024).
2. Dyakiv, O., Shushpanov, D. and Poshelyuzhny, V. (2020), “Development of a Knowledge Economy in a Self-Learning Organization”, Bulletin of Ternopil National Economic University, Vol. 95, pp. 113–125.
3. Dyakiv, O. and Ostavrekhev, V. (2018), [Personnel Management: Teaching and Methodological Guide], Ternopil, Ukraine.
4. Dyakiv, O. P. (2021), Menedzhment personalu: navch.-metod. posib.Upravlinnia personalom: navch.-metod. posibnyk [Personnel Management: Teaching and Methodological Guide], Ternopil, Ukraine.
5. Savchenko, A. V. (2015), Rozvytok personalu: pidruchnyk [Personnel Development: Textbook], nd ed., revised and expanded, Kyiv, Ukraine.
6. Naumova, O. O. (2009), “System of Indicators for Innovative Activity of Personnel”, Theoretical and Applied Issues of Economics: Collection of Scientific Works, vol. 20, pp. 273–280.

Стаття надійшла до редакції 08.10.2024 р.