

Дергачова В. В.
 д-р екон. наук, проф.,
 завідувачка кафедри менеджменту підприємств
 ORCID: 0000-0001-6261-8226;

Позняк П. Д.
 студентка кафедри менеджменту підприємств
 Національний технічний університет України
 «Київський політехнічний інститут імені Ігоря
 Сікорського», м. Київ, Україна
 ORCID: 0009-0009-8831-8868

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ БІЗНЕСУ

Сучасний розвиток економіки характеризується активною цифровою трансформацією бізнесу, що суттєво впливає на всі сфери діяльності підприємств, зокрема систему управління персоналом. Використання цифрових технологій, автоматизованих HR-систем, аналітики даних та електронних платформ сприяє підвищенню ефективності процесів добору, адаптації, оцінювання та розвитку працівників [3; 4]. У зв'язку з цим відбувається трансформація підходів до управління персоналом, які поступово зміщуються від адміністративно-контрольних до стратегічно орієнтованих.

У сучасних умовах роль управління персоналом полягає не лише у забезпеченні ефективного виконання трудових функцій, а й у розвитку людського капіталу, формуванні сприятливого середовища для професійного зростання та реалізації потенціалу працівників. Особливої актуальності це набуває в умовах європейської інтеграції України, що зумовлює необхідність адаптації систем управління талантами до європейських стандартів. Такі підходи передбачають забезпечення рівних можливостей для працівників, підтримку безперервного навчання, підвищення рівня залученості персоналу та формування сучасної корпоративної культури, орієнтованої на інновації та розвиток [5; 6].

Водночас важливу роль у трансформації системи управління персоналом відіграє державна політика у сфері розвитку людського капіталу та регулювання ринку праці. Нормативно-правова база визначає основні принципи функціонування сфери зайнятості, тоді як статистичні дані дозволяють оцінити стан ринку праці та визначити напрями його вдосконалення [7–10]. Це обумовлює необхідність комплексного підходу до управління персоналом, який поєднує інтереси працівників, підприємств і держави.

Однією з ключових тенденцій сучасного HR-менеджменту є персоналізація розвитку персоналу. Вона передбачає формування індивідуальних траєкторій навчання, розвитку професійних, цифрових і управлінських компетентностей відповідно до потреб організації та самого працівника [8]. У цьому контексті важливу роль відіграє концепція безперервного навчання, яка забезпечує постійне оновлення знань і навичок у відповідь на зміни цифрового середовища. Узагальнюючи сучасні підходи до управління персоналом в умовах цифрової трансформації, доцільно виокремити ключові інноваційні напрями, що визначають ефективність HR-систем на підприємствах (табл. 1).

Таблиця 1 – Основні інноваційні підходи до управління персоналом в умовах цифрової трансформації бізнесу

Підхід	Коротка характеристика
Цифровізація HR-процесів	Використання HRM-систем, автоматизація підбору, адаптації та оцінювання персоналу
HR-аналітика (People Analytics)	Застосування даних для прийняття управлінських рішень щодо персоналу
Персоналізація розвитку	Формування індивідуальних траєкторій навчання та кар'єрного зростання
Дистанційні та гібридні форми роботи	Використання онлайн-інструментів для організації праці та комунікації
Безперервне навчання (Lifelong learning)	Постійне підвищення кваліфікації відповідно до змін ринку праці
Цифрова корпоративна культура	Формування культури відкритості, інноваційності та цифрової взаємодії
Agile-підходи в управлінні	Гнучкі методи управління командами та проектами
Employee Experience	Орієнтація на залученість, мотивацію та задоволеність працівників

Джерело: узагальнено автором на основі [3–6]

Як свідчать наведені підходи, цифрова трансформація змінює як інструменти, так і зміст управління персоналом. Зокрема, цифровізація HR-процесів забезпечує автоматизацію рутинних операцій, підвищує ефективність кадрових процедур і дозволяє скоротити витрати часу на управлінські рішення [3].

Застосування HR-аналітики сприяє переходу до управління персоналом на основі даних, що підвищує обґрунтованість прийняття рішень та ефективність використання людського капіталу [4]. Водночас персоналізація розвитку працівників створює умови для підвищення їх мотивації, продуктивності та професійного зростання, що є важливим чинником конкурентоспроможності підприємства [5].

Поширення дистанційної роботи та цифрових інструментів комунікації обумовлює необхідність формування нової корпоративної культури, яка базується на відкритості, довірі та інноваційності. У цьому контексті особливого значення набувають Agile-підходи до управління, що забезпечують гнучкість організації та здатність швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища [6].

Крім того, концепція Employee Experience акцентує увагу на створенні позитивного досвіду працівника, що включає умови праці, можливості розвитку, комунікацію та корпоративну культуру. Це сприяє підвищенню рівня залученості персоналу та утриманню ключових фахівців у компанії.

В умовах сучасних викликів, зокрема воєнного часу, економічної нестабільності та посилення конкуренції, підприємства повинні забезпечувати гнучкість кадрової політики та швидко адаптацію до змін. Використання інноваційних підходів до управління персоналом дозволяє підвищити ефективність діяльності підприємства, сприяє розвитку людського капіталу та формує основу для довгострокового розвитку організації.

Отже, інноваційні підходи до управління персоналом в умовах цифрової трансформації бізнесу є важливим чинником підвищення ефективності діяльності підприємств. Їх впровадження забезпечує розвиток компетентностей працівників, підвищення продуктивності праці, формування сучасної корпоративної культури та зміцнення конкурентних позицій підприємства як на національному, так і на європейському ринках [3–6].

Список використаних джерел

1. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Управління персоналом: підручник. Київ : КНЕУ, 2018. 512 с.
2. Грішнова О. А. Людський розвиток: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2019. 308 с.
3. Петрова І. Л. Управління талантами в умовах цифровізації економіки. *Економіка та держава*. 2021. № 5. С. 45–49.
4. Швець О. В. Цифрова трансформація HR-процесів на підприємствах України. *Економічний простір*. 2022. № 178. С. 112–116.
5. Коваль Л. А. Інноваційні підходи до управління персоналом в умовах європейської інтеграції. *Наукові перспективи*. 2023. № 1(31). С. 156–162.
6. Європейська Комісія. Європейська програма розвитку навичок. Брюссель, 2020.
7. Міністерство економіки України. Стратегія розвитку людського капіталу України. Київ, 2021.
8. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII.
9. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI.
10. Державна служба статистики України. Ринок праці в Україні: статистичний збірник. Київ, 2023.