

УДК 005.95/96:004.9

Сухорукова А. Л.¹, Дергач Я. О.²

¹ доц. Миколаївського національного аграрного університету

² здобувач вищої освіти Миколаївського національного аграрного університету

ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ HR-ТЕХНОЛОГІЙ ЯК ЧИННИК МОДЕРНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Перехід до цифрової економіки спричиняє суттєві зміни у всіх традиційних функціях управління організацією, особливо в управлінні персоналом. У сучасних умовах бізнесу людський капітал розглядається як один із ключових факторів успіху та ефективності компанії. Власники бізнесу розуміють, що стабільне зростання можливе лише за наявності висококваліфікованої та вмотивованої команди, яка зацікавлена у досягненні результатів.

На думку Кушнерик О.В., HR-менеджмент сьогодні є невід'ємною складовою успішного функціонування компанії. Сучасні підходи до управління персоналом передбачають розробку індивідуальних стратегій для кожного працівника, що дає змогу визначити найоптимальніші напрями їхньої діяльності та підвищити гнучкість команди. Це потребує ретельного аналізу сильних і слабких сторін співробітників, а також оцінки їхнього потенціалу та можливостей. Такий підхід не лише підвищує продуктивність праці, але й сприяє формуванню високої мотивації та залученості працівників у процес досягнення цілей організації [1, с. 2].

Крім цього, важливими завданнями HR-менеджменту є підбір та розвиток персоналу. Це передбачає визначення необхідних компетенцій та досвіду для ефективного виконання обов'язків, що полегшує процес найму, сприяє встановленню справедливої системи оплати праці та розробці результативних навчальних програм. Також до ключових функцій належить формування політики з охорони праці та здоров'я, розгляд скарг працівників і взаємодія з профспілками, що забезпечує дотримання норм законодавства.

Важливою складовою є проведення оцінки результативності роботи співробітників. Отримані дані допомагають не лише у професійному зростанні персоналу завдяки конструктивному зворотному зв'язку, а й у прийнятті рішень щодо підвищення, кар'єрного просування чи звільнення працівників. Не менш значущими є визнання досягнень та система винагород, які слугують ефективним інструментом мотивації та стимулюють досягнення стратегічних бізнес-цілей.

Створення умов для безперервного професійного розвитку працівників позитивно впливає на продуктивність, знижує плинність кадрів та скорочує необхідність постійного контролю з боку керівництва [2, с. 3].

Сьогодні український бізнес стикається з серйозними викликами, через що основним завданням багатьох компаній стає збереження своєї діяльності. Дехто вважає, що впровадження сучасних HR-технологій у цей період є передчасним. Проте саме інноваційні рішення можуть стати важливим інструментом, який допоможе не лише підтримати роботу підприємств, а й удосконалити бізнес-процеси. Це дозволяє підвищити рівень безпеки працівників та прискорити виконання завдань, що особливо важливо для збереження стабільності організації під час воєнного стану.

Виділяють кілька основних напрямів цифрової трансформації у сфері управління персоналом. По-перше, формування цифрової робочої сили. Цей напрям передбачає залучення співробітників, здатних мислити інноваційно та гнучко. Використання сучасних технологій забезпечує безперервне підвищення кваліфікації працівників завдяки онлайн-навчанню та спеціалізованим програмам.

По-друге, створення цифрового робочого середовища. Його головна мета - забезпечення максимальної продуктивності команд. Для цього застосовуються сучасні інструменти комунікації та системи збору й аналізу даних щодо виконання завдань, що допомагає зберігати ефективність роботи в будь-яких умовах.

По-третє, розвиток цифрового HR. Це передбачає трансформацію традиційних HR-функцій за допомогою цифрових рішень, зокрема використання мобільних додатків для автоматизації процесів, HR-аналітики та Big Data для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, а також VR-технологій та штучного інтелекту для вдосконалення процесів відбору, адаптації та розвитку персоналу [3, с.11].

Впровадження HR-технологій у систему управління, попри очевидні переваги, супроводжується низкою суттєвих викликів. Перш за все, це пов'язано з управлінням змінами та подоланням опору з боку співробітників, які можуть відчувати страх перед новими технологіями або побоюватися втрати роботи. Важливим завданням є також захист персональних даних і забезпечення кібербезпеки, аби запобігти витокам конфіденційної інформації. Крім того, складність викликає інтеграція різноманітних програмних рішень, які нерідко виявляються несумісними між собою. Ще один виклик полягає в необхідності для HR-фахівців постійно вдосконалювати свої знання та навички, переходячи від виконання адміністративних функцій до аналізу даних та стратегічного управління.

Цифровізація бізнесу сьогодні це не просто сучасний тренд, а неминучий етап розвитку, продиктований умовами часу. Ігнорування цього процесу означає втрату нових можливостей, які надають сучасні технології. Відтак будь-яка стратегія підвищення конкурентоспроможності компанії має

ґрунтуватися на впровадженні цифрових рішень та комплексній цифровій трансформації.

Цифрові зміни у сфері HR це набагато більше, ніж лише впровадження нових інструментів чи модернізація бізнес-процесів. Вони потребують глибоких змін в організаційній культурі та мисленні працівників. Це вимагає нового підходу до управління, перегляду системи комунікацій та створення гнучкого, відкритого до інновацій середовища. Компанії, які усвідомлюють важливість цих змін, активно інвестують у навчання та розвиток персоналу, забезпечуючи своїм працівникам необхідні компетенції для успішної адаптації до нових умов.

Загалом, цифрова трансформація відкриває перед підприємствами широкі перспективи для зростання та розвитку. У сучасному конкурентному середовищі досягти успіху зможуть лише ті організації, які готові швидко пристосовуватися до змін та впроваджувати інноваційні підходи у свою діяльність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Курепін В. М., Марченко Д. Д. Адаптація молодих спеціалістів-менеджерів в умовах цифровізації кадрової політики об'єктів господарювання. *Modern Economics*. 2025. № 50(2025). С. 95-102.
2. Морозова А.Р., Сухорукова А. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. Одеський державний аграрний університет. II Міжнародно-практична конференція «Браславські читання. Економіка ХХІ ст.: національний та глобальний виміри». 6 листопада 2024 р. Одеса. С. 172-175.
3. Сухорукова А. Л. Роль інформаційних технологій у діяльності кадрових служб органів державної влади. *Вісник Академії митної служби України. Серія Державне управління*. Вип. 2 (7). Дніпропетровськ. 2012. С.98-105.