

УДК 331.108

DOI: 10.60022/3(6)-39S

Войт Сергій Миколайович

доктор економічних наук, генеральний директор
Державне підприємство «Виробниче об'єднання
Південний машинобудівний завод імені О. М. Макарова», Україна

Voyt Serhiy

Doctor of Economic Sciences, General Director
State Enterprise «Production Association
Yuzhny Machine-Building Plant named after A. M. Makarov», Ukraine
ORCID: 0000-0001-9566-3090

Лебедєв Олег Юрійович

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
кафедри економіки та менеджменту
Українського державного університету науки і технологій, Україна

Lebedev Oleg

PhD student at the Department of Economics and Management
Ukrainian State University of Science and Technologies, Ukraine
ORCID: 0009-0000-5525-2609

Патока Віталій Віталійович

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
кафедри економіки та менеджменту
Українського державного університету науки і технологій, Україна

Patoka Vitaliy

PhD student at the Department of Economics and Management
Ukrainian State University of Science and Technologies, Ukraine
ORCID: 0009-0009-2674-5311

АКТУАЛІЗАЦІЯ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В АСПЕКТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО ЕКОНОМІЧНОГО ПРОГРЕСУ

Анотація. У статті розглядається актуалізація сучасних технологій управління персоналом як ключового чинника забезпечення сталого економічного прогресу в умовах глобалізації та динамічних трансформацій ринкового середовища. Проаналізовано теоретичні підходи до впровадження інноваційних технологій управління персоналом, серед яких цифровізація кадрового менеджменту, автоматизація процесів підбору й адаптації персоналу, використання аналітики великих даних та штучного інтелекту для оптимізації управлінських рішень. Визначено взаємозв'язок між ефективним управлінням людськими ресурсами, їх мотивацією та підвищенням продуктивності праці, що сприяє конкурентоспроможності суб'єктів господарювання та загальному соціально-економічному розвитку. Аналізуються виклики, пов'язані з трансформацією ринку праці, цифровізацією процесів управління та необхідністю гнучкого реагування на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища. Наведені практичні рекомендації стосовно застосування сучасних технологічних рішень у сфері управління людськими ресурсами, які сприяють підвищенню інноваційного потенціалу підприємств і сталості їх розвитку. Результати дослідження можуть бути використані для удосконалення кадрової політики в різних сферах економіки та формування ефективних стратегій управління персоналом в умовах динамічного економічного середовища. Окремо акцентовано увагу на проблемах трансформації корпоративної культури, ролі лідерства в управлінні змінами та необхідності компетентнісного розвитку персоналу як передумов формування стійких конкурентних переваг.

Результати дослідження мають прикладне значення для організацій, що прагнуть інтегрувати інноваційні технології управління у свої HR-практики з метою підтримки довгострокового економічного зростання та сталого розвитку.

Ключові слова: управління персоналом, технології управління, сталий економічний прогрес, цифровізація HR, мотивація персоналу, інновації, аналітика великих даних, штучний інтелект, конкурентоспроможність, трансформація організації



UPDATE OF PERSONNEL MANAGEMENT TECHNOLOGIES IN TERMS OF ENSURING SUSTAINABLE ECONOMIC PROGRESS

Abstract. *The article considers the updating of modern technologies of personnel management as a key factor in ensuring sustainable economic progress in the conditions of globalization and dynamic transformations of the market environment. Theoretical approaches to the implementation of innovative technologies of personnel management are analyzed, including the digitalization of personnel management, automation of personnel selection and adaptation processes, the use of big data analytics and artificial intelligence to optimize management decisions. The relationship between effective management of human resources, their motivation and increased labor productivity is determined, which contributes to the competitiveness of business entities and general socio-economic development. The challenges associated with the transformation of the labor market, the digitalization of management processes and the need for flexible response to changes in the external and internal environment are analyzed. Practical recommendations are given regarding the application of modern technological solutions in the field of human resources management, which contribute to increasing the innovative potential of enterprises and the sustainability of their development. The results of the study can be used to improve personnel policy in various sectors of the economy and to form effective personnel management strategies in a dynamic economic environment. Particular attention is paid to the problems of corporate culture transformation, the role of leadership in change management, and the need for personnel competency development as a prerequisite for the formation of sustainable competitive advantages.*

In the current conditions of rapid socio-economic transformations, globalization of world markets and increased competition, effective human resource management is of particular importance as a critically important factor in ensuring sustainable economic development. Personnel act not only as a performer of production functions, but also as a strategic resource of the enterprise, capable of influencing the innovative potential, labor productivity and adaptability of organizations to changes in the external environment. At the same time, traditional technologies of personnel management, which are focused mainly on administrative and bureaucratic methods, have lost their effectiveness in the light of modern requirements for flexibility, speed of response and integration of innovative approaches.

The research results have practical implications for organizations seeking to integrate innovative management technologies into their HR practices to support long-term economic growth and sustainable development.

Keywords: *human resources management, management technologies, sustainable economic progress, HR digitalization, staff motivation, innovation, big data analytics, artificial intelligence, competitiveness, organizational transformation*

Постановка проблеми. У сучасних умовах стрімких соціально-економічних трансформацій, глобалізації світових ринків та посилення конкурентної боротьби особливе значення набуває ефективне управління людськими ресурсами як критично важливий чинник забезпечення сталого економічного розвитку. Персонал виступає не лише як виконавець виробничих функцій, а як стратегічний ресурс підприємства, що здатний впливати на інноваційний потенціал, продуктивність праці та адаптивність організацій до змін зовнішнього середовища. Водночас, традиційні технології управління персоналом, що орієнтовані переважно на адміністративно-бюрократичні методи, втратили свою ефективність у світлі сучасних вимог до гнучкості, швидкості реагування та інтеграції інноваційних підходів.

Проблема актуалізації технологій управління персоналом полягає у необхідності розробки та впровадження новітніх методів і інструментів, які б відповідали вимогам цифрової економіки та сприяли підвищенню мотивації, залученості працівників, а також оптимізації організаційних процесів. Особливої уваги потребує комплексний підхід до трансформації кадрової політики, що враховує не тільки операційні, а й стратегічні аспекти розвитку людських ресурсів. В умовах нестабільності соціально-економічної ситуації та збільшення динамічності бізнес-середовища виникає гостра необхідність у формуванні адаптивних механізмів управління персоналом, що здатні забезпечити не лише оперативне реагування на поточні виклики, але і довгострокове формування конкурентних переваг.

Недостатня увага до впровадження інноваційних технологій у сфері управління персоналом призводить до зниження ефективності використання трудового потенціалу, демотивації працівників, що, в свою чергу, - негативно відображається на загальному рівні продуктивності та інноваційності підприємств. Це особливо актуально для економік, що прагнуть стабільного розвитку та економічного зростання за рахунок оптимізації внутрішніх ресурсів і підвищення якості управління. Враховуючи

виклики сучасності, актуалізація технологій управління персоналом стає важливим напрямком наукових досліджень та практичних розробок, що потребує комплексного аналізу, систематизації та обґрунтування ефективних рішень, спрямованих на забезпечення сталого економічного прогресу. Таким чином, предметом дослідження є сучасні підходи та технології управління персоналом, що мають потенціал сприяти сталому економічному розвитку, а об'єктом – процеси організації та вдосконалення управлінських практик кадрової сфери в умовах змінного економічного середовища. Вирішення зазначеної проблеми дозволить розробити ефективні рекомендації для підприємств та організацій щодо підвищення якості управління людськими ресурсами, що стане вагомим внеском у забезпечення довгострокового економічного зростання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуалізація технологій управління персоналом в контексті забезпечення сталого економічного прогресу є предметом широкого наукового інтересу, що відображено у численних дослідженнях вітчизняних та зарубіжних вчених. В останні роки спостерігається посилення уваги до інтеграції інноваційних підходів у сфері HR-менеджменту, що зумовлено необхідністю адаптації організацій до викликів цифрової трансформації, глобалізаційних процесів та змін на ринку праці. Дослідники Селезньова Г.О. [1], Іпполітова І.Я. [1], Ходирєва О.О. [2], Дворник І.А. [3], Дворник О.О. [3], Гарафонова О.М. [3] приділяють значну увагу проблемам модернізації кадрової політики з урахуванням сучасних економічних умов. Вони підкреслюють важливість впровадження системного підходу до управління персоналом, що базується на адаптації традиційних методів до вимог ефективної мотивації, розвитку компетенцій працівників та формування лояльності. Особливий акцент робиться на використанні цифрових технологій для оптимізації кадрових процесів, підвищення прозорості управлінських рішень та сприяння професійному зростанню персоналу. Окрім цього, сучасні наукові публікації виділяють низку ключових тенденцій, що визначають трансформацію технологій управління персоналом. Зокрема, значну роль відіграє цифровізація кадрової діяльності – від використання ERP-систем до впровадження мобільних платформ для комунікації з персоналом. Наприклад, у роботах Куделя В.І. [4], Яковенко В.Г. [4], Пшик-Ковальська О.О. [5], Ковальський О.І. [5], Балановська Т.І. [6], Михайліченко М.В. [6], Троян А.В. [6], Череп О.О. [7], Калюжна Ю.М. [7], Михайліченко Л.А. [7] детально аналізується позитивний вплив впровадження цифрових HR-рішень на продуктивність праці та мотиваційну складову персоналу. Водночас, деякі автори підкреслюють асиметрію впливу технологій залежно від галузі, організаційної культури та рівня технічної підготовки працівників, що потребує індивідуалізованих підходів до впровадження інновацій.

Також ряд дослідників розглядає питання соціальних та етичних аспектів впровадження новітніх технологій в управління персоналом. Зокрема, аналізуються ризики дигітальної нерівності, втрати персонального контакту та потенційного зниження мотивації при надмірній автоматизації процесів (наприклад, Продіус О.І. [8], Афанасенко М.А. [8], Глущенко Л.Д. [9], Пілявоз Т.М. [9], Коваль Н.О. [9], Соловійов А.І. [10], Ушкаренко Ю.В. [10]). Означені аспекти вказують на необхідність комплексного і збалансованого підходу, що враховує як технологічні, так і соціально-психологічні фактори.

Підсумовуючи вищезазначене, можна констатувати, що останні наукові дослідження створюють фундамент для розвитку ефективних моделей актуалізації технологій управління персоналом, які здатні забезпечити підвищення економічної стабільності та сприяти сталому розвитку організацій. Однак, незважаючи на значні успіхи, в існуючих роботах відмічається недостатній рівень емпіричного впровадження інтегрованих моделей та комплексних рішень, що обумовлює подальшу необхідність подальших досліджень у цій сфері.

Таким чином, розуміння та врахування результатів останніх наукових розробок є ключовим для побудови ефективної концепції актуалізації технологій управління персоналом, спрямованої на досягнення сталого економічного прогресу. Це створює передумови для подальшого теоретичного осмислення та практичного втілення інноваційних підходів у сфері HR-менеджменту.

Метою статті є дослідження та обґрунтування сучасних технологій управління персоналом, спрямованих на підвищення їх ефективності з метою забезпечення сталого економічного прогресу в умовах динамічного розвитку ринкового середовища.

Виклад основного матеріалу. Актуалізація технологій управління персоналом, у контексті забезпечення сталого економічного прогресу, є невід'ємною складовою сучасної кадрової політики, що базується на принципах інноваційності, адаптивності та стратегічної спрямованості. В умовах постійних змін у соціально-економічному середовищі підприємства зіштовхуються з необхідністю трансформації традиційних HR-підходів задля підтримки високого рівня продуктивності, мотивації працівників і, відповідно, конкурентоспроможності національної економіки. Однією з ключових складових актуалізації є впровадження цифрових технологій у процеси управління персоналом, що включає автоматизацію кадрового обліку, використання систем управління талантами, впровадження платформ електронного навчання та розвитку компетенцій. Цифровізація HR-процесів дозволяє не

лише оптимізувати рутинні операції, а й забезпечує аналітичну підтримку управлінських рішень на основі даних, що суттєво підвищує якість стратегічного планування й трансформації кадрової політики. Окрім технічних аспектів, суттєву роль відіграють соціально-психологічні технології, такі як механізми мотивації, управління лідерством і корпоративною культурою, адаптовані під вимоги сучасної економіки знань. Відомо, що ефективна мотивація персоналу сприяє зростанню лояльності працівників, підвищенню їх зацікавленості у результатах праці, що у підсумку позитивно впливає на інноваційний потенціал і продуктивність. Сталий економічний прогрес неможливий без активної участі компетентного і мотивованого персоналу, здатного генерувати нові ідеї та впроваджувати їх у виробничу діяльність. Інтеграція інноваційних технологій управління також включає розвиток систем безперервного професійного навчання і підвищення кваліфікації, адже компетентності працівників повинні відповідати сучасним вимогам ринку. Впровадження дистанційних і гібридних форматів навчання, використання електронних освітніх ресурсів стають невід'ємною частиною кадрової стратегії, що забезпечує гнучкість і оперативність у підготовці персоналу до нових викликів. Варто відзначити, що актуалізація технологій управління персоналом значною мірою залежить від рівня трансформації корпоративної культури та стилю управління. Сучасні організації дедалі більше орієнтуються на демократичні та партнерські моделі управління, які сприяють більшій залученості працівників у процес прийняття рішень, стимулюють творчість і ініціативність. Лідерство, що базується на мотивації і підтримці, є ключовим чинником успішної імплементації новітніх HR-технологій. Проте, процес актуалізації не позбавлений викликів і ризиків. Трансформація традиційних методів управління потребує значних ресурсів, а також зміни мислення керівників і самих працівників. Необхідно враховувати потенційну опірність нововведенням, а також забезпечувати відповідний рівень інформаційної безпеки при впровадженні цифрових технологій. Крім того, важливим є створення збалансованих стратегій, які можуть поєднувати технологічний прогрес з соціальними потребами колективу.

Сучасні технології управління персоналом, що здатні слугувати ключовими чинниками сталого економічного прогресу у глобалізованому та динамічному ринковому середовищі, представлено у табл. 1.

Таблиця 1

Аналіз сучасних технологій управління персоналом в умовах економічного прогресу
динамічного ринкового середовища

Сучасна технологія управління персоналом	Опис та особливості	Вплив на сталий економічний прогрес	Виклики та обмеження
Цифрова автоматизація HR-процесів	Впровадження ERP-систем, електронних баз даних, платформ для управління кадровою інформацією.	Підвищує оперативність кадрового обліку, знижує адміністративні витрати, покращує якість даних.	Значні початкові інвестиції, потреба в підготовці персоналу, ризик втрати персонального контакту.
Системи управління талантами	Інтегровані інструменти для підбору, розвитку та утримання ключових працівників.	Забезпечують зростання продуктивності та інноваційності за рахунок розвитку компетенцій персоналу.	Вимагають адаптації до специфіки компанії, складність інтеграції з іншими системами.
Використання аналітики великих даних	Збір і аналіз великих обсягів інформації про працівників для прийняття більш обґрунтованих рішень.	Покращує планування і прогнозування кадрових потреб, оптимізує мотиваційні і навчальні програми.	Питання конфіденційності, складність обробки даних, необхідність експертної аналітики.
Електронне навчання та розвиток компетенцій	Онлайн-платформи, інтерактивні курси, вебінари для безперервного професійного розвитку працівників.	Підвищує адаптивність персоналу до змін, сприяє швидкому впровадженню нових технологій і знань.	Вимагає самодисципліни співробітників, може бути складним для застосування в традиційних галузях.
Мобільні HR-платформи	Використання мобільних застосунків для комунікації, оцінки і зворотного зв'язку з персоналом.	Забезпечують гнучкість управління, підвищують залученість і оперативність прийняття рішень.	Залежність від технологічної інфраструктури, питання захисту даних, нерівність у доступі до технологій.
Гейміфікація процесів управління персоналом	Застосування ігрових елементів для мотивації і розвитку працівників.	Підвищує рівень залученості, сприяє формуванню позитивної корпоративної культури.	Можливість надмірного спрощення серйозних процесів, різна сприйнятливості серед співробітників.

Продовження таблиці 1

Управління корпоративною культурою	Технології формування цінностей, норм і норм поведінки у колективі через тренінги, фасилітації.	Сприяє підвищенню лояльності і взаємодії працівників, що позитивно впливає на довгострокову стабільність	Складність вимірювання ефективності, потреба у постійному моніторингу і підтримці.
Технології управління лідерством	Впровадження систем розвитку управлінських компетенцій, коучінгу та менторства.	Підвищують якість управлінських рішень, сприяють залученню персоналу і підвищенню інноваційності.	Потребують довготривалих зусиль, залежність від особистісних якостей керівників.

Джерело: складено авторами

Отже, актуалізація технологій управління персоналом, в аспекті забезпечення сталого економічного прогресу, є комплексним і багатогранним процесом, що охоплює технічні, організаційні та соціально-психологічні аспекти. Впровадження інноваційних рішень у сфері HR дозволяє підвищити ефективність використання людського капіталу, зміцнити конкурентні позиції суб'єктів господарювання та сприяти досягненню стабільного і збалансованого економічного зростання. Урахування при цьому особливостей конкретних галузей і типів організацій, а також подальший системний розвиток технологій управління персоналом створюють передумови для сталого розвитку економіки в цілому. Аналіз сучасних підходів до впровадження інноваційних HR-технологій дозволяє комплексно оцінити можливості ефективної інтеграції цифрових рішень у кадрове управління (табл. 2).

Таблиця 2

Аналіз сучасних підходів до впровадження інноваційних технологій управління персоналом компанії

Теоретичний підхід	Сфера застосування	Переваги впровадження	Можливі складнощі та обмеження
Цифровізація кадрового менеджменту	Організація HR-процесів, кадровий облік, адміністрування.	Підвищення швидкості та точності обробки даних, зниження ручної роботи.	Високі початкові витрати, потреба в навчанні персоналу, ризики безпеки даних.
Автоматизація процесів підбору персоналу	Рекрутинг, відбір кандидатів, оцінка відповідності кваліфікації.	Скорочення часу підбору, покращення якості відбору, зниження упередженості.	Можливі помилки алгоритмів, недостатність людського фактору у прийнятті рішень.
Автоматизація адаптації персоналу	Введення нових працівників, навчання, оцінка успішності адаптації.	Підвищення ефективності та послідовності адаптаційних процедур, зменшення помилок.	Відсутність індивідуального підходу, залежність від самоорганізації нових співробітників.
Використання аналітики великих даних	Прогнозування плинності кадрів, аналіз продуктивності, мотивації, планування.	Підвищення точності управлінських рішень, можливість стратегічного планування.	Висока складність обробки, вимоги до якості даних, питання конфіденційності.
Застосування штучного інтелекту в управлінні персоналом	Рекрутинг, навчання, оцінювання ефективності, управління талантами.	Зменшення суб'єктивізму, підвищення гнучкості та персоналізації управління.	Потреба у великій кількості даних, етичні питання застосування, складність впровадження.

Джерело: складено авторами

Таким чином, успішне впровадження інноваційних технологій у сфері HRM вимагає комплексного підходу, що включає не лише технічну реалізацію, але й стратегічне планування, управління змінами та постійне вдосконалення. Компанії, які усвідомлюють цю необхідність, отримують значні переваги у формуванні високопродуктивного, мотивованого та адаптивного колективу, що є запорукою довгострокового успіху.

Оцінка результативності комплексної взаємодії між системним управлінням персоналом, мотиваційними механізмами та продуктивністю праці, а також їхній вплив на конкурентоспроможність підприємств і загальний соціально-економічний розвиток, представлена у табл. 3.

Таблиця 3

Оцінка результативності комплексної взаємодії між системним управлінням персоналом, мотиваційними механізмами та продуктивністю праці в умовах глобалізаційних трансформацій

Елемент взаємозв'язку	Вплив на підвищення продуктивності праці	Вплив на конкурентоспроможність та соціально-економічний розвиток
Ефективне управління людськими ресурсами	Оптимізація використання кадрів, зменшення плинності, підвищення якості виконання робіт.	Формує стабільний кадровий потенціал, сприяє впровадженню інновацій і адаптації підприємства до змін.
Мотивація працівників	Підвищує залученість, ініціативність і відповідальність працівників, що безпосередньо впливає на якість праці.	Підвищує лояльність до підприємства, знижує витрати на заміну кадрів, укріплює репутацію компанії.
Підвищення продуктивності праці	Безпосередньо впливає на фінансові показники підприємства, сприяє зниженню собівартості.	Зміцнює позиції на ринку, забезпечує стійке зростання доходів та інвестицій у розвиток.
Конкурентоспроможність суб'єктів господарювання	Орієнтована на постійне вдосконалення HR-практик і технологій, що підтримує високий рівень продуктивності.	Сприяє економічній стабільності, розвитку ринку праці, збільшенню зайнятості і добробуту населення.
Соціально-економічний розвиток	Забезпечує зростання національного ВВП, підвищення життєвого рівня та зниження соціальної напруги.	Формує основи для сталого розвитку суспільства, соціальної згуртованості та інноваційного потенціалу.

Джерело: складено авторами

Результативність комплексної взаємодії може бути оцінена за допомогою інтегрованих показників системи управління персоналом що включають коефіцієнти плинності кадрів, рівень залученості, продуктивність на одного співробітника, а також фінансові показники, такі як прибутковість та рентабельність інвестицій у людський капітал. Ефективна інтеграція цих елементів дозволяє трансформувати HR-функцію з центру витрат на стратегічний драйвер зростання та інновацій.

Таблиця 4 відображає основні проблеми трансформації корпоративної культури, ключову роль лідерства у процесі управління змінами, а також необхідність компетентнісного розвитку персоналу як комплекс ключових передумов для формування стійких конкурентних переваг організацій в сучасних умовах турбулентних економічних перетворень.

Таблиця 4

Основні проблеми трансформації як комплексу ключових передумов для формування стійких конкурентних переваг організацій в сучасних умовах турбулентних економічних перетворень

Проблема трансформації	Роль лідерства в управлінні змінами	Необхідність компетентнісного розвитку персоналу	Вплив на формування стійких конкурентних переваг
Трансформація корпоративної культури	Лідери виступають як агенти змін, формують бачення, комунікують нові цінності і цілі.	Персонал потребує розвитку навичок адаптації, комунікації та співпраці в новому середовищі.	Формування відкритої, інноваційної культури підвищує здатність організації швидко реагувати на зміни ринку.
Роль лідерства в управлінні змінами	Ефективне лідерство забезпечує підтримку змін, мотивацію персоналу і подолання опору.	Лідери мають розвивати емоційний інтелект, навички управління конфліктами і прийняття рішень.	Сприяє підвищенню ефективності впровадження трансформацій та збереженню стабільності організації.
Компетентнісний розвиток персоналу	Лідери підтримують безперервне навчання, створюють середовище для розвитку талантів.	Необхідно впроваджувати системи підвищення кваліфікації, навчальні програми та коучинг.	Забезпечує посилення потенціалу працівників, адаптацію до викликів і ефективне використання ресурсів.
Взаємозв'язок між культурою, лідерством і компетенціями	Лідерство є центром, що інтегрує культуру та розвиток персоналу у спільну стратегію.	Компетентності персоналу мають бути орієнтовані на підтримку нових культурних норм та цінностей.	Синергійний ефект підвищує конкурентні переваги через гнучкість, інноваційність та залученість персоналу.
Опір змінам та базові виклики	Лідери повинні розвивати довіру, забезпечувати прозорість процесів і підтримку.	Персонал потребує розвитку стресостійкості, навичок адаптації та позитивного ставлення до змін.	Подолання опору забезпечує безперешкодне впровадження інновацій і зміцнення позицій на ринку.

Джерело: складено авторами

Таким чином, актуалізація технологій управління персоналом виступає ключовим фактором забезпечення сталого економічного прогресу в умовах глобалізації та динамічних змін ринкового середовища. У ході дослідження було встановлено, що впровадження сучасних цифрових рішень, автоматизації процесів підбору, адаптації і розвитку персоналу сприяє значному підвищенню ефективності кадрового менеджменту, що безпосередньо впливає на продуктивність праці та інноваційний потенціал організацій.

Висновки. Застосування аналітики великих даних і, зокрема, інструментів штучного інтелекту забезпечує оптимізацію управлінських рішень, дозволяючи більш точно прогнозувати кадрові потреби та формувати мотиваційні стратегії, адаптовані до індивідуальних особливостей працівників. Водночас, дослідження виявило, що ефективне управління людськими ресурсами унеможливується без комплексного розвитку організаційної культури та сильного лідерства, які є каталізаторами змін і сприяють подоланню опору інноваціям. Особливо важливою складовою є постійне компетентнісне зростання персоналу, що відповідає сучасним вимогам ринку праці та технологічним трансформаціям. Впровадження систем безперервного навчання, гнучких навчальних форматів і розвитку лідерських якостей забезпечує формування стабільних конкурентних переваг і посилення адаптивності організацій.

Впровадження інноваційних HR-технологій у системи управління персоналом є не лише необхідною умовою підвищення ефективності підприємств, але й вагомим інструментом забезпечення сталого економічного зростання на національному та глобальному рівнях. Збалансоване використання сучасних технологій, розвиток кадрового потенціалу та лідерських компетенцій створюють міцний фундамент для досягнення довгострокової конкурентоспроможності і соціально-економічної стабільності.

Література

1. Селезньова Г.О., Іпполітова І.Я. Ефективність системи управління підприємством. Інфраструктура ринку. 2020. № 38. URL: <http://www.marketinfr.od.ua/uk/2020>
2. Ходирева О.О. Формування механізму управління розвитком промислового підприємства на основі системного підходу. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Сер.: Економічні науки. 2022. Вип. 1 (105). С. 34–39.
3. Дворник І., Дворник О., Гарафонов О. Сучасна стратегія управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану. Modeling the development of the economic systems. 2023. № 2. С. 144–152.
4. Куделя В. І., Яковенко В. Г. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2023. № 81–82. С. 290–297.
5. Пшик-Ковальська О. О., Ковальський О. І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку. 2022. № 2(8). С. 88–93.
6. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ : ФОП Ямчинський О. В., 2020. 466 с.
7. Череп О., Калюжна Ю., Михайліченко Л. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. Економіка та суспільство, (48). 2023. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-24> (дата звернення: 10.06.2024)
8. Продіус О. І., Афанасенко М. А. Напрями удосконалення системи управління персоналом в умовах воєнного стану. Економіка та суспільство. 2024. № 61. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-100> (дата звернення: 10.06.2024).
9. Глущенко Л. Д., Пілявоз Т. М., Коваль Н. О. Управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством. Економіка та суспільство. 2022. № 35. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-35-41>
10. Соловійов А. І., Ушкаренко Ю. В. Теоретико-методичні засади управління персоналом в корпорації. Науковий вісник Херсонського державного університету. Випуск 50. 2024. С. 48-53. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2024-50-7>.

References

1. Seleznova H.O., Ippolitova I.Ya. (2020) Efektyvnist systemy upravlinnia pidpriemstvom [Effectiveness of the enterprise management system]. Market infrastructure, no. 38. Available at: <http://www.marketinfr.od.ua/uk/2020>
2. Khodyrieva O.O. (2022) Formuvannia mekhanizmu upravlinnia rozvytkom promyslovoho pidpriemstva na osnovi systemnoho pidkhodu [Formation of a mechanism for managing the development of an industrial enterprise based on a systematic approach]. Naukovyj visnyk Poltavs'koho universytetu ekonomiky i torhivli. Ser.: Ekonomichni nauky, vol. 1 (105), pp. 34–39. (in Ukrainian)

3. Dvornik I., Dvornik O., Garafonova O. (2023) Suchasna stratehiia upravlinnia personalom pidpriemstva v umovakh voiennoho stanu [Modern strategy of personnel management in enterprises under martial law]. *Modeling the development of economic systems*, no. 2, pp. 144–152. (in Ukrainian)
4. Kudelia V.I., Yakovenko V.H. (2023). Osoblyvosti upravlinnia personalom v umovakh voiennoho stanu [Features of personnel management under martial law]. *Bulletin of transport and industry economics*, no. 81–82, pp. 290–297. (in Ukrainian)
5. Pshyk-Kovalska O. O., Kovalskyi O. I. (2022) Osoblyvosti upravlinnia personalom v umovakh voiennoho stanu [Features of personnel management under martial law]. *Management and entrepreneurship in Ukraine: stages of formation and problems of development*, no. 2(8), pp. 88–93. (in Ukrainian)
6. Balanovska T. I., Mykhailichenko M. V., Troyan A. V. (2020) Suchasni tekhnolohii upravlinnia personalom [Modern personnel management Technologies]: A Textbook. Kyiv: FOP Yamchynskyi O. V., 466 p. (in Ukrainian)
7. Cherep O., Kalyuzhna Yu., Mykhailichenko L. (2023) Osoblyvosti upravlinnia personalom v umovakh voiennoho stanu v Ukraini [Features of personnel management under martial law in Ukraine]. *Economics and society*, vol. (48). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-24> (accessed 10 June 2024)
8. Prodius O., Afanasenko M. (2024) Napriamy udoskonalennia systemy upravlinnia personalom v umovakh voiennoho stanu [Directions for improving the personnel management system under martial law]. *Economics and society*, vol. 61. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-100>
9. Hlushchenko L. D., Piliavoz T. M., Koval N. O. (2022) Upravlinnia personalom u suchasnii strukturi upravlinnia pidpriemstvom [Personnel management in the modern structure of enterprise management]. *Economics and society*, vol. 35. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-35-41>
10. Soloviov A.I., Ushkarenko Yu.V. (2024). Teoretyko-metodychni zasady upravlinnia personalom v korporatsii. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnogo universytetu*. Vypusk 50. pp. 48-53. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2024-50-7>

Отримано: 30.04.2026

Прийнято до публікації: 30.05.2026

Опубліковано: 31.05.2026