

**SECTION: MANAGEMENT AND PUBLIC  
ADMINISTRATION**

**DOI 10.70286/ISU-15.10.2025.007**

**ТЕНДЕНЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ:  
ІННОВАЦІЙНІ МОЖЛИВОСТІ ТА КОНКУРЕНТНІ  
ПЕРЕВАГИ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ**

**Омельчак Ганна Володимирівна**

ст. викладач

Кафедра менеджменту та туризму

Хортицька національна академія, Україна

Війна повністю змінила життя кожного українця, так само, як і процес роботи українського бізнесу. В онлайн перейшли команди та відділи, трансформувались процеси всередині компаній, підприємств, цифровим став документообіг та найм нових працівників. Дистанційна робота дала змогу бізнесу України вижити та переорієнтувати в центр персонал, а не офіси [1]. Управління персоналом переживає фундаментальну трансформацію, зумовлену технологічним прогресом та зміною очікувань щодо робочої сили. Зміни на робочому місці після пандемії та широкомасштабного вторгнення РФ в Україну прискорили ініціативи цифрової трансформації в усіх галузях. Компанії, які проактивно адаптуються до нових тенденцій у сфері управління персоналом, досягають кращого утримання талантів, підвищення залученості співробітників та покращення позиціонування на ринку. Поєднання штучного інтелекту, демографічних змін та очікувань від співробітників створює як можливості, так і виклики для фахівців з управління персоналом.

Критичні фактори, що стимулюють інновації в сфері управління персоналом, включають: дефіцит кваліфікованих кадрів (вимагає нових підходів до їх залучення), нормалізація віддаленої роботи (вимагає гнучких систем управління), очікування працівників розвиваються в бік персоналізації та цілеспрямованої роботи.

Технології продовжують змінювати управління персоналом, підтримуючи людські здібності, а не повністю замінюючи фахівців з управління персоналом. Розумні інструменти оптимізують адміністративні процеси, водночас забезпечуючи краще розуміння структур робочої сили та потреб окремих працівників. Такий збалансований підхід зберігає необхідний людський нагляд за етичне прийняття рішень та емпатійне управління людьми.

Сучасні HR-технології покращують управління персоналом завдяки автоматизації та аналізу даних. Організації використовують програмне забезпечення для покращення процесів відбору кандидатів, оптимізації

планування співбесід та підвищення точності оцінки ефективності. Ці інструменти зменшують адміністративне навантаження, водночас надаючи аналітичні дані, що допомагають у прийнятті стратегічних рішень.

Сприйняття працівниками інтеграції технологій продовжує зростати, причому 65% працівників висловлюють оптимізм щодо впровадження розумних інструментів для колег у їхні щоденні робочі процеси. Цей позитивний настрій відображає зростаюче розуміння того, що технології слугують інструментом для співпраці, а не загрозливою заміною. Успішне впровадження технологій вимагає пильної уваги до прозорості та етичних міркувань. Сучасне програмне забезпечення для залучення співробітників тепер включає інтелектуальні можливості для покращення процесів розповсюдження опитувань, аналізу відповідей та вимірювання залученості, зберігаючи при цьому людський нагляд за стратегічною інтерпретацією.

Еволюція технологій у сфері управління персоналом вийшла за рамки експериментального впровадження та стала безшовною інтеграцією у повсякденні робочі процеси управління персоналом. Організації розробляють складні системи управління та встановлюють чіткі протоколи для співпраці людини та технологій. Ця зрілість передбачає системи безперервного навчання, які покращують продуктивність, зберігаючи при цьому контроль якості та узгодженість бренду.

Розумна інтеграція в HR являє собою вдосконалене впровадження, де технологічні рішення адаптуються до конкретних потреб та культури організації. На відміну від базового впровадження, інтеграція передбачає комплексні структури управління, індивідуальні стратегії впровадження та постійну оптимізацію на основі зворотного зв'язку організації та показників ефективності.

Ця трансформація вимагає значних інвестицій у розвиток навичок серед фахівців з управління персоналом. Команди повинні навчитися ефективно використовувати технологічні інструменти, розвиваючи водночас унікальні людські компетенції, такі як емоційний інтелект, креативне вирішення проблем та стратегічне мислення, що доповнюють технологічні можливості.

Розширені стратегії інтеграції включають: комплексні системи управління з етичними принципами, протоколи співпраці людини та технологій та системи забезпечення якості, алгоритми безперервного навчання, які вдосконалюються з часом, розумні можливості для створення контенту та розробки політики, індивідуальні технологічні рішення, адаптовані до організаційної культури.

Сучасні комплексні програмні рішення для управління персоналом пропонують інтегровані інтелектуальні можливості, які оптимізують розсилку опитувань, інтерпретацію аналітики та вимірювання залученості, не порушуючи існуючі робочі процеси. Організації можуть впроваджувати ці складні системи, не вимагаючи від своїх HR-команди значної технічної експертизи, зосереджуючись на стратегічному застосуванні та етичному контролі.

Персоналізація досвіду співробітників стала наріжним каменем сучасної HR-стратегії, оскільки організації усвідомлюють, що універсальні підходи не відповідають різноманітним потребам робочої сили. Передові аналітичні

платформи дозволяють HR-командам створювати індивідуальні шляхи розвитку кар'єри, гнучкі графіки роботи та цільові оздоровчі програми на основі індивідуальних уподобань та моделей поведінки. Гнучкість в управлінні підприємствами дозволяє швидко реагувати на зміни, незалежно від того, пов'язані вони з потребами клієнтів, ринковими умовами чи непередбаченими перешкодами. Ця гнучкість та адаптивність - необхідність у сучасному середовищі [2].

Гіперперсоналізований досвід для співробітників використовує аналітику персоналу та аналітику на основі штучного інтелекту, щоб адаптувати кожен аспект взаємодії співробітника до індивідуальних потреб та вподобань. Цей підхід виходить за рамки базового налаштування та створює справді індивідуалізований досвід, який з часом адаптується на основі відгуків та даних про поведінку співробітників.

Зростаюча важливість м'яких навичок для успіху на робочому місці підняла емоційний інтелект, адаптивність та креативне вирішення проблем до рівня пріоритетів, рівного технічним компетенціям, у прийнятті рішень щодо найму та розвитку. Оскільки штучний інтелект виконує більше рутинних завдань, працівники-люди зосереджуються на складних видах діяльності, що вимагають міжособистісних навичок та креативного мислення, які машини не можуть відтворити.

М'які навички стали важливими, оскільки гібридне робоче середовище вимагає покращених комунікативних навичок, емоційний інтелект стає критично важливим для дистанційного управління командою, а автоматизація штучного інтелекту створює потребу в унікальних людських здібностях, які доповнюють технологічні інструменти. Традиційний набір практик управління людськими ресурсами як важливе джерело має створити гнучкий та інноваційний погляд на підтримку значного впливу унікальних організаційних стратегій, які відрізняють відданих співробітників, де постійні інновації є важливими для досягнення організаційної стійкості. Конкурентна та непередбачувана ситуація вимагає нових практик управління людськими ресурсами (NHRM) для вирішення проблем в організаціях з метою покращення їхнього клімату, сприяння та підвищення інноваційної ефективності.

### **Список використаних джерел**

1. Риженко О.М., Омельчак Г.В. Особливості менеджменту комунікацій в контексті управління дистанційними командами. The XV International Scientific and Practical Conference «Scientific fundamentals of solving modern scientific problems», April 17 – 19, Varna, Bulgaria. 2023. Pp. 73-76. URL: <https://eu-conf.com/wp-content/uploads/2023/04/Scientific-fundamentals-of-solving-modern-scientific-problems.pdf>
2. Омельчак Г.В. (2025). Роль гнучкості в процесах управління проектами та командами. The V International scientific and practical conference «New information technologies of business management: problems and prospects for development». С. 99-101. URL: <https://eu-conf.com/wp-content/uploads/2024/12/NEW->

3. Нові практики управління людськими ресурсами щодо інноваційної ефективності. URL: <https://encyclopedia.pub/entry/20906>

## **ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ЯК ЧИННИК ОНОВЛЕННЯ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ У ПУБЛІЧНОМУ СЕКТОРІ**

**Прилуцька Наталія Валеріївна**

магістр

D4«Публічне управління та адміністрування»,

Поліський національний університет, Україна

Науковий керівник:

**Дацій Надія Василівна**

д. держ.упр., професор

Якщо уявити типовий ранок у кабінеті держслужбовця: він розгортає стос паперів, перевіряє численні журнали обліку, дивиться на годинник і розуміє, що весь день піде на переклад чисел із одного формату в інший. Замість аналітичної роботи – механічне переписування, замість стратегічного планування – заповнення форм. Така реальність породжує хронічну втому персоналу та зниження мотивації до професійного розвитку.

Водночас громадяни очікують швидкого реагування на свої звернення, якісних послуг і прозорих процедур. Виникає парадокс: з одного боку – перевантажені рутиною працівники, з іншого – зростаючі вимоги суспільства до ефективності державного апарату. Цифрова трансформація HR-процесів є ключем до розв'язання цих суперечностей.

За спостереженнями О. Кіпішинової, «широке впровадження інформаційно-комунікаційних технологій змінює базові принципи офісної роботи та перетворює документообіг на гнучкий сервіс» [2, с. 202]. Вона також підкреслює, що перехід від традиційних паперових процедур до цифрових платформ вимагає комплексного перегляду кадрових політик, удосконалення регламентів і впровадження нових стандартів взаємодії між підрозділами [2, с. 203].

Виокремлюють чотири стратегічні напрями цифровізації HRM, які становлять основу сучасної теорії управління людськими ресурсами у публічному секторі [1, с. 18]:

1. «Інтеграція ІКТ для обміну даними в реальному часі, що усуває затримки, дублювання інформації та забезпечує синхронізацію між різними системами обліку;