

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ КОМПАНІЙ У ВИКОРИСТАННІ ІННОВАЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ В УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ

Нікульнікова Г.В., канд. економ. наук, доцент

Астаф'єва К.О., канд. економ. наук, доцент

Бондарчук О.М., канд. техн. наук, доцент

Криворізький національний університет

Постановка проблеми. У сучасних умовах швидких економічних трансформацій та глобалізації бізнес-середовища управління кадрами в організаціях постає як одна з найважливіших складових успішного розвитку компаній. Інновації в управлінні персоналом є важливим інструментом для підвищення ефективності праці, зниження плинності кадрів та забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Проте на рівні окремих підприємств, галузей та на державному рівні залишаються суттєві проблеми, що гальмують ефективне впровадження інноваційних стратегій у сфері HR-менеджменту.

На рівні державної політики в Україні спостерігається недосконалість нормативно-правової бази щодо стимулювання інновацій у галузі управління персоналом, а також недостатня підтримка цифровізації та інтеграції новітніх технологій в робочі процеси. Це призводить до повільного впровадження HR-інновацій та недостатнього використання сучасних HR-технологій на підприємствах. Незважаючи на численні міжнародні дослідження та приклади успішних практик, вітчизняні компанії часто стикаються з проблемами адаптації таких стратегій через обмеження у фінансових ресурсах, недостатню кваліфікацію керівників та персоналу в питаннях використання нових технологій.

Залишається актуальним питання розвитку гнучких, адаптивних підходів у HR-менеджменті, здатних оперативно реагувати на змінні економічні та соціальні умови. Це передбачає застосування інноваційних стратегій для створення ефективних систем управління персоналом, які б забезпечували інтеграцію нових технологій, підвищували мотивацію працівників та сприяли формуванню здорового клімату в організаціях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Інноваційні стратегії в управлінні кадрами залишаються важливою темою в наукових дослідженнях, як на зарубіжному, так і на вітчизняному рівнях. Актуальність цієї теми зумовлена швидкими змінами в економічному середовищі та необхідністю адаптації організацій до нових вимог глобалізованого ринку праці. Незважаючи на значний інтерес до цієї проблематики, більшість досліджень орієнтовані на розгляд різних аспектів використання інновацій у сфері HR-менеджменту, зокрема на вплив новітніх технологій, зміну підходів до мотивації персоналу та впровадження нових методів управління в умовах цифрової трансформації.

Зарубіжні вчені, зокрема Дейвід Ульріх, в своїх роботах наголошують на стратегічному значенні HR-менеджменту для компаній, акцентуючи увагу на

необхідності інноваційних перетворень в управлінні персоналом для забезпечення організаційної ефективності [8]. Інші дослідники, такі як Беккер та Хуселід, аналізують взаємозв'язок між ефективністю управління людськими ресурсами та корпоративною продуктивністю, підкреслюючи роль інноваційних HR-підходів у покращенні результатів діяльності організацій [7]. Водночас науковці, як Кауфман, досліджують теоретичні основи інтеграції інновацій у трудові відносини, розглядаючи нові концепції управлінських стратегій [9].

На вітчизняному рівні питання впровадження інновацій в управлінні персоналом активно досліджуються. Українські науковці, зокрема І.С. Чорнодід, Н.М. Василець, О.О. Федотов, звертають увагу на специфіку адаптації зарубіжних моделей до локальних умов, враховуючи обмежені ресурси та особливості ринку праці [5]. Інші дослідники, зокрема Л.О. Кустріч, розглядають розвиток корпоративної культури та інтеграцію цифрових технологій в HR-процеси, визначаючи потенціал цих змін для підвищення ефективності роботи персоналу [2]. Водночас І.Б. Смолинець та Г.Я. Левків в своїй роботі зосереджується на розгляді впровадження інновацій у методи мотивації та оцінки персоналу, що є важливим для підтримки конкурентоспроможності вітчизняних підприємств [4].

Останні наукові публікації підкреслюють, що інноваційні стратегії в управлінні кадрами, зокрема використання сучасних HR-технологій, таких як автоматизація процесів та аналіз великих даних, стають необхідними для організацій, що прагнуть зберігати свою конкурентоспроможність на міжнародному рівні. Водночас впровадження таких технологій в Україні стикається з певними труднощами, зокрема через недостатній рівень цифрової трансформації на більшості підприємств. Таким чином, новітні дослідження вказують на важливість подальшого розвитку інноваційних стратегій, які б відповідали вимогам сучасного бізнес-середовища, а також на необхідність їх адаптації до національних умов.

Невирішені складові загальної проблеми. Попри зростаючий інтерес до інноваційних стратегій в HR-менеджменті, окремі важливі аспекти залишаються недостатньо дослідженими. Насамперед йдеться про відсутність комплексних підходів до оцінювання ефективності впровадження інновацій у сфері управління персоналом. Підприємства здебільшого реалізують поодинокі ініціативи, не інтегруючи їх у загальну систему стратегічного управління, що ускладнює вимірювання їх впливу на результати діяльності.

Недостатньо розробленими залишаються і механізми підготовки HR-фахівців до роботи в умовах цифровізації, що обмежує потенціал інновацій. Крім того, нормативна база, яка б підтримувала та регулювала впровадження сучасних HR-технологій, залишається фрагментарною. Таким чином, існує потреба у формуванні цілісної моделі інноваційного HR-управління з урахуванням специфіки національного бізнес-середовища.

Формулювання цілей статті. Метою статті є обґрунтування теоретико-методичних засад і практичних підходів до впровадження інноваційних стратегій в управлінні кадрами в умовах трансформаційної економіки, а також визначення ключових напрямів їх адаптації до реалій сучасного бізнес-середовища України. Для досягнення поставленої мети було визначено такі завдання дослідження:

- проаналізувати теоретичні основи поняття інноваційної стратегії у сфері HR-менеджменту;
- виявити актуальні тенденції та виклики, що формують необхідність трансформації підходів до управління персоналом;
- дослідити існуючі інструменти та технології інноваційного управління кадрами, що використовуються на практиці;
- окреслити бар'єри та обмеження впровадження інновацій у системи управління персоналом на рівні підприємств;
- запропонувати напрями вдосконалення інноваційних стратегій HR-менеджменту з урахуванням специфіки вітчизняного економічного середовища.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасній економічній науці поняття «інноваційна стратегія» в контексті управління людськими ресурсами трактується як цілісний підхід до формування, розвитку та реалізації таких управлінських рішень, які забезпечують стійке зростання ефективності кадрового потенціалу на основі впровадження нових ідей, технологій, моделей взаємодії та організаційної культури. Цей підхід передбачає не лише використання цифрових інструментів чи автоматизованих рішень, а й стратегічну переорієнтацію на інноваційність як ключовий елемент у системі управління персоналом.

Загалом інноваційна HR-стратегія ґрунтується на засадах системного бачення змін, орієнтації на довгострокову цінність персоналу, підвищення його гнучкості, мобільності та здатності до адаптації в умовах постійної невизначеності. Вона також тісно пов'язана з корпоративною стратегією підприємства та має на меті підтримку інноваційної спроможності організації через розвиток людського капіталу.

Теоретичне підґрунтя такого підходу сформувалося в межах декількох наукових парадигм. По-перше, ресурсно-орієнтована теорія підприємства (resource-based view), яка розглядає персонал як один з основних стратегічних ресурсів, що формує стійку конкурентну перевагу. По-друге, концепція організаційного навчання (organizational learning), відповідно до якої інноваційна HR-стратегія виступає інструментом забезпечення безперервного розвитку знань, навичок і компетентностей працівників. По-третє, підхід до стратегічного управління людськими ресурсами (strategic HRM), що підкреслює необхідність інтеграції кадрової політики з загальними цілями організації.

Таким чином, інноваційна стратегія в HR-сфері є не лише функціональним інструментом модернізації окремих кадрових процесів, а і важливою складовою трансформаційної динаміки організації, що визначає її здатність до стійкого розвитку в умовах цифрової економіки та підвищеної конкуренції [3]. Її ефективне впровадження передбачає глибоке усвідомлення підприємствами необхідності переосмислення традиційних ролей HR-служб, які мають трансформуватись із адміністративних підрозділів у стратегічних партнерів бізнесу.

Сучасне середовище функціонування підприємств характеризується високою динамікою змін, що обумовлені глобалізацією, цифровою трансформацією, розвитком штучного інтелекту, автоматизацією процесів та зростаючою конкуренцією за таланти. У таких умовах традиційні моделі

управління персоналом втрачають ефективність, що актуалізує потребу у трансформації HR-функцій відповідно до нових викликів.

Однією з ключових тенденцій є перехід до моделі гнучкого та персоналізованого управління кадрами, що передбачає врахування індивідуальних потреб працівників, їх цінностей, професійних амбіцій і балансу між роботою та особистим життям [1]. Така зміна фокусу зумовлена необхідністю підвищення рівня залученості персоналу, зниження плинності кадрів та формування сталої організаційної культури.

Значного поширення набуває застосування цифрових технологій в HR-процесах - від автоматизації рекрутингу й адаптації до аналітики людського капіталу та управління досвідом працівників (employee experience). Інструменти на основі великих даних, штучного інтелекту та хмарних сервісів дозволяють удосконалити прийняття рішень щодо персоналу та сприяти їхній оперативності й обґрунтованості.

Однак, разом із можливостями цифровізація породжує і низку викликів. До таких належать: недостатня цифрова компетентність персоналу, потреба у забезпеченні кібербезпеки персональних даних, зростання навантаження на HR-служби, що змушені діяти у багатофункціональному режимі. Крім того, впровадження інноваційних практик вимагає суттєвого перегляду ролі HR-департаментів, які мають виступати не лише виконавцями адміністративних завдань, а й стратегічними ініціаторами змін.

Особливої актуальності набуває питання гібридного формату роботи, що потребує переосмислення способів управління командною взаємодією, оцінювання результатів праці та формування ефективної системи мотивації. Організації змушені адаптувати свої управлінські моделі до нових реалій, що передбачають як технологічні, так і культурні трансформації.

Усе це вказує на те, що сучасний HR-менеджмент має переорієнтовуватися на проактивні інноваційні стратегії, здатні не лише реагувати на зміни, а й формувати конкурентні переваги підприємства шляхом ефективного використання людського капіталу.

Переорієнтація HR-менеджменту на інноваційні засади передбачає використання сучасних інструментів і технологій, які забезпечують гнучкість, ефективність та стратегічну відповідність кадрової політики загальним цілям підприємства. Впровадження таких інструментів дозволяє не лише оптимізувати внутрішні HR-процеси, а й підвищити цінність людського капіталу як ключового ресурсу організації.

Серед найбільш поширених практичних рішень у сфері інноваційного управління персоналом варто відзначити використання систем управління талантами (Talent Management Systems), цифрових платформ для внутрішнього навчання та розвитку персоналу (Learning Management Systems), а також програм адаптивної аналітики, що дозволяють прогнозувати кадрові потреби та оптимізувати структуру зайнятості. Широко застосовуються автоматизовані системи рекрутингу з використанням штучного інтелекту, які забезпечують більш об'єктивний відбір кандидатів, знижуючи рівень упередженості та підвищуючи швидкість прийняття рішень.

Окрему роль відіграють технології Employee Experience Management, що дозволяють досліджувати та впливати на емоційне залучення працівників через цифрові опитування, зворотний зв'язок у реальному часі та персоналізовані комунікаційні інтерфейси. Також зростає популярність гейміфікованих підходів до навчання та мотивації, що підвищують рівень взаємодії персоналу з внутрішніми HR-сервісами.

У практиці провідних компаній спостерігається поширення інтегрованих HR-платформ, які поєднують функціонал для аналітики, управління продуктивністю, розвитком компетенцій та стратегічного планування персоналу. Зокрема, такі платформи, як SAP SuccessFactors, Oracle HCM Cloud, Workday, використовуються для формування адаптивної кадрової політики, що оперативно реагує на зміни в бізнес-середовищі.

Однак попри широкі можливості цих інструментів, ефективність їх впровадження значною мірою залежить від готовності підприємства до інституційних та організаційних змін. Відсутність належного управлінського супроводу, низький рівень цифрової культури персоналу або фрагментарність стратегічного бачення можуть суттєво знизити ефективність інноваційних HR-рішень.

Таким чином, для повноцінної реалізації інноваційного потенціалу HR-систем важливо не лише володіти сучасними технологіями, а й усувати бар'єри, що стримують їх ефективне застосування в умовах конкретного підприємства, галузі чи економіки загалом, що зумовлює потребу у подальшому аналізі обмежень і викликів впровадження інновацій у сфері управління персоналом.

Незважаючи на розширення спектра технологічних можливостей, запровадження інновацій у HR-практики часто стикається з низкою обмежень як зовнішнього, так і внутрішнього характеру. Ці бар'єри гальмують ефективне використання новітніх інструментів та перешкоджають трансформації кадрових систем відповідно до вимог сучасного середовища [3].

Одним із ключових бар'єрів є організаційна інертність, що проявляється у неготовності керівництва або персоналу до змін. Брак гнучкості, відсутність інноваційної культури та слабо розвинені внутрішні комунікації унеможливають продуктивне впровадження нових HR-підходів. Часто підприємства розглядають кадрову функцію як допоміжну, а не стратегічну, що знижує рівень її пріоритетності у загальній політиці компанії.

Суттєвою проблемою є також недостатній рівень цифрової зрілості підприємств, особливо у малому та середньому бізнесі. Брак фінансових ресурсів на придбання сучасних програмних продуктів, відсутність кваліфікованих фахівців у сфері цифрового HR-менеджменту, а також складність адаптації типових рішень до специфіки конкретної організації - все це ускладнює реалізацію інноваційних ініціатив.

Не менш важливим бар'єром виступає і спротив персоналу до змін, що пов'язаний з побоюваннями втрати робочого місця, підвищеним контролем або навантаженням, а також недостатнім розумінням цілей і вигод нововведень. Низький рівень мотивації до освоєння нових інструментів, відсутність підтримки з

боку лінійних керівників та нерозвинені механізми управління змінами посилюють ризик провалу інноваційних HR-проектів.

Крім того, у регіональному контексті залишається актуальною проблема асиметрії доступу до сучасних HR-технологій, що пов'язано з інфраструктурними обмеженнями та нерівномірним поширенням цифрових практик між галузями та територіями [3].

Таким чином, ефективна реалізація інноваційних стратегій у сфері управління персоналом потребує не лише технологічних рішень, а й комплексного подолання внутрішніх і зовнішніх бар'єрів, що уможливить гармонізацію HR-процесів із загальними стратегіями розвитку підприємств. Відповідно, виникає потреба у формуванні практичних рекомендацій щодо адаптації таких стратегій до особливостей вітчизняного економічного середовища.

Успішна реалізація інноваційних підходів до управління кадрами потребує не лише теоретичного осмислення, а й практичного інструментарію, адаптованого до специфіки економіки та організаційної структури підприємств. Для забезпечення ефективного впровадження інновацій у HR-сфері доцільно сформувати систему рекомендацій, що охоплюють стратегічний, організаційний і технологічний рівні.

На стратегічному рівні важливо інтегрувати HR-функцію в загальну бізнес-стратегію компанії, визнаючи людський капітал основним чинником конкурентоспроможності. Це потребує формування цілісної концепції розвитку персоналу з акцентом на інноваційність, гнучкість і відкритість до змін. Підприємства мають орієнтуватися на довгострокове планування кадрових потреб, розвиток корпоративної культури, що підтримує нововведення, та впровадження системи безперервного навчання.

На організаційному рівні доцільно передбачити створення окремих підрозділів або команд, відповідальних за інновації в HR-сфері. Їх завданням має бути моніторинг нових рішень, адаптація кращих практик, комунікація з персоналом та управління змінами. Ключовим аспектом є налагодження ефективної системи внутрішньої комунікації та забезпечення залучення працівників до процесів трансформації, зокрема через опитування, пілотні проекти та систему зворотного зв'язку.

У технологічному вимірі рекомендується поступове впровадження цифрових інструментів, починаючи з тих, що мають найбільший потенціал для швидкого результату - автоматизація рутинних HR-процедур, впровадження платформ внутрішнього навчання, використання аналітики персоналу для ухвалення обґрунтованих управлінських рішень. Для забезпечення цифрової трансформації важливо передбачити навчання персоналу цифровим навичкам та забезпечити належний рівень інформаційної безпеки.

Також особливу увагу варто приділити формуванню партнерства між державою, бізнесом та освітніми установами з метою розвитку кадрового потенціалу. Це передбачає реалізацію спільних проектів, розвиток дуальної освіти, підтримку ініціатив з цифрової грамотності та стимулювання інноваційного підприємництва у сфері HR.

Отже, для ефективного впровадження інноваційних стратегій управління персоналом необхідно створити сприятливе середовище, в якому поєднуються стратегічне бачення, організаційна підтримка та технологічна готовність, що в сукупності сприятиме підвищенню ефективності кадрової політики й адаптивності підприємств до викликів сучасної економіки.

Висновки з проведеного дослідження. У результаті проведеного дослідження можна зробити кілька ключових висновків, що стосуються впровадження інноваційних стратегій управління персоналом у сучасній економіці. Перш за все, інноваційні підходи в HR-менеджменті є важливими для підвищення адаптивності підприємств у відповідь на швидкі зміни у технологічному та економічному середовищі. Вони дозволяють перетворити кадрову функцію на стратегічний ресурс, спрямований на розвиток людського капіталу, що забезпечує довгострокову конкурентоспроможність компаній.

Одним із основних напрямів інновацій у сфері управління персоналом є застосування сучасних цифрових технологій. Інструменти, такі як системи управління талантами, аналітичні платформи, автоматизовані інструменти рекрутингу та рішення, засновані на штучному інтелекті, демонструють значний потенціал у підвищенні ефективності HR-процесів. Вони дозволяють не лише покращити якість управлінських рішень, а й оптимізувати всі етапи взаємодії з персоналом, від набору до розвитку і утримання.

Проте впровадження інноваційних HR-стратегій не позбавлене певних труднощів. Серед основних проблем, що стримують ефективність трансформації кадрових практик, є як організаційні, так і технологічні бар'єри. Це включає відсутність належної готовності підприємств до змін, недосконалість внутрішніх процесів, а також обмежені фінансові та інфраструктурні можливості для впровадження нових технологій. Супротив змін з боку співробітників, зокрема через страх перед невідомим або занепокоєння щодо майбутнього, також значною мірою впливає на успішність трансформаційних процесів.

У контексті практичних рекомендацій, для ефективного впровадження інновацій у HR-стратегії необхідно передбачити комплексний підхід, що включає стратегічну орієнтацію кадрової політики на інновації, організаційну підтримку змін, а також розвиток цифрових навичок серед працівників. Важливим є також партнерство між підприємствами, державними органами та навчальними закладами, що дозволить забезпечити розвиток кадрового потенціалу на всіх рівнях. Це, в свою чергу, сприятиме створенню інноваційного середовища для ефективного управління персоналом.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямку повинні зосереджуватись на розробці моделей, що враховують специфіку різних галузей та підприємств, а також на удосконаленні інструментів оцінки ефективності інноваційних HR-рішень. Крім того, важливим є розвиток механізмів державної підтримки цифровізації кадрових процесів, що дозволить знизити бар'єри на шляху впровадження інновацій у сфері управління персоналом.

Перелік посилань

1. Бондарчук О. М., Астаф'єва К. О., Нікульнікова Г. В., Астаф'єв О. Ю. HR-бюджетування як інструмент управління персоналом. *International Scientific Journal «Internauka»*. Series : «Economic Sciences». 2023. №4. DOI : <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-4>
2. Кустріч Л. О. Інноваційні методи управління персоналом на підприємствах. *Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва*. 2022. Вип. 100(2). С. 250-262. DOI: <https://doi.org/10.31395/2415-8240-2022-100-2-250-262>
3. Нікульнікова Г. В., Астаф'єва К. О., Бондарчук О. М., Омельченко О. О. HR-аналітика як інструмент оцінки ефективності HR-процесів підприємства. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія : «Економічні науки». 2024. №3. DOI : <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2024-3-9727>
4. Смолинець І. Б., Левків Г. Я. Управління персоналом в умовах діджиталізації. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна серія «Економічна»*. 2021. Вип. 101. С. 94-100. DOI : <https://doi.org/10.26565/2311-2379-2021-101-09>
5. Temchenko H., Astafieva K., Bondarchuk O., The strategy of marketing of as a tool of competitiveness management. *Вісник тернопільського національного університету*. 2020. №1. С. 126-133. DOI : <https://doi.org/10.35774/visnyk2020.01.126>
6. Чорнодід І. С., Василець, Н. М., Федотов, О. О. Інноваційні стратегії управління людськими ресурсами в умовах цифровізації. *Проблеми сучасних трансформацій*. Серія: економіка та управління. 2024. № 13. DOI : <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-13-04-09>
7. Шахно А. Ю., Астаф'єва К. О., Темченко Г. В., Бондарчук О. М. Механізм забезпечення засад «людиноцентричності» у процесі управління персоналом підприємства. *Економіка та держава*. 2021. № 3. С. 77-82. DOI : <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2021.3.77>
8. Becker B. E., Huselid M. A. Strategic Human Resources Management : Where Do We Go From Here? *Journal of Management*. 2006. № 32. P. 898-925.
9. Dave Ulrich Human Resource Champions. *Harvard Business Review*, 1996. 304 p.
10. Kaufman B. E. Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship. *Labor and Employment Research*, 2004. 350 p.

References

1. Bondarchuk, O.M., Astafieva, K.O., Nikulnikova, H.V., Astafiev, O.Yu. (2023), HR budgeting as a tool for personnel management [HR-biudzhetuвання yak instrument upravlinnia personalom], *International Scientific Journal «Internauka»*. Series : «Economic Sciences», No. 4. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-4>
2. Kustrich, L.O. (2022), Innovative methods of personnel management in enterprises [Innovatsiini metody upravlinnia personalom na pidpriemstvakh],

Collection of Scientific Works of Uman National University of Horticulture, No. 100(2), P. 250-262. DOI: <https://doi.org/10.31395/2415-8240-2022-100-2-250-262>

3. Nikulnikova, H.V., Astafieva, K.O., Bondarchuk, O.M., Omelchenko, O.O. (2024), HR analytics as a tool for evaluating the effectiveness of a company's HR processes [HR-analityka yak instrument otsinky efektyvnosti HR-protsesiv pidpryemstva], *International Scientific Journal "Internauka". Series: "Economic Sciences"*, No. 3. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2024-3-9727>

4. Smolynets, I.B., Levkiv, H.Ya. (2021), Personnel management in the context of digitalization [Upravlinnia personalom v umovakh didzhytalizatsii], *Bulletin of V. N. Karazin Kharkiv National University. Series: "Economics"*, No. 101, P. 94-100. DOI: <https://doi.org/10.26565/2311-2379-2021-101-09>

5. Temchenko, H., Astafieva, K., Bondarchuk, O. (2020), The strategy of marketing of as a tool of competitiveness management, *Bulletin of Ternopil National University*, No 1, P. 126-133. DOI: <https://doi.org/10.35774/visnyk2020.01.126>

6. Chornodid, I.C., Vasylets, N.M., Fedotov, O.O. (2024), Innovative human resource management strategies in the context of digitalization [Innovatsiini stratehii upravlinnia liudskymy resursamy v umovakh tsyfrovizatsii], *Problems of Modern Transformations. Series: Economics and Management*, No 13. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-13-04-09>

7. Shakhno, A.Yu., Astafieva, K.O., Temchenko, H.V., Bondarchuk, O.M. (2021), Mechanism for Ensuring the Principles of "Human-Centeredness" in the Process of Enterprise Personnel Management [Mekhanizm zabezpechennia zasad «liudynotsentrychnosti» u protsesi upravlinnia personalom pidpryemstva], *Economy and State*, No 3, P. 77-82. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2021.3.77>

8. Becker, B.E., Huselid, M.A. (2006), Strategic Human Resources Management : Where Do We Go From Here? *Journal of Management*, No 32, P. 898-925.

9. Dave Ulrich (1996), *Human Resource Champions*, Harvard Business Review, 304 p.

10. Kaufman, B.E. (2004), *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*, Labor and Employment Research, 350 p.

РЕФЕРАТИ ABSTRACTS

УДК 658.3:338.24, JEL Classification: M12, M51, O15, O32

Нікульнікова Г.В., Астаф'єва К.О., Бондарчук О.М. СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ КОМПАНІЙ У ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ В УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ

Мета: обґрунтування теоретико-методичних засад і практичних підходів до впровадження інноваційних стратегій в управлінні кадрами в умовах трансформаційної економіки, а також визначення ключових напрямів їх адаптації до реалій сучасного бізнес-середовища України. **Методика дослідження:** для досягнення мети застосовано комплексний підхід, що включає теоретичний аналіз, порівняння і синтез наукових праць, а також емпіричні дослідження, що стосуються інновацій у сфері HR-менеджменту. **Результати:** впровадження інноваційних HR-стратегій є критичним для адаптації підприємств до швидко змінюваного економічного середовища. Цифрові технології, зокрема аналітика даних, штучний інтелект та автоматизація кадрових процесів, мають високий потенціал для підвищення ефективності управління персоналом. Однак впровадження цих стратегій ускладнюється такими бар'єрами, як організаційна інертність, нестача фінансових ресурсів і технічної інфраструктури. Для успішного впровадження інновацій необхідно провести стратегічне планування, забезпечити підтримку керівництва на всіх етапах змін та підготувати персонал до роботи з новими технологіями. У процесі дослідження також було розроблено низку рекомендацій для підприємств щодо оптимізації процесу адаптації інноваційних технологій у кадрову політику. **Наукова новизна:** запропоновано новий комплексний підхід до впровадження інноваційних HR-стратегій, що включає врахування факторів, які обмежують їх ефективне застосування, а також нові моделі адаптації технологій у сфері управління персоналом, що відповідають специфіці різних галузей і організацій. Підкреслено важливість координації дій між підприємствами, державними органами та освітніми установами для успішної трансформації кадрової політики. **Практична значущість:** дослідження дозволяє підприємствам впроваджувати інноваційні технології у сфері HR, оптимізувати кадрові процеси та підвищити ефективність управління персоналом. Рекомендації можуть бути корисними для HR-менеджерів, керівників підприємств та органів, що регулюють трудові відносини та підтримують інновації.

Ключові слова: HR-менеджмент, HR-технології, інновації, менеджмент, інноваційний розвиток

UDC 658.3:338.24, JEL Classification: M12, M51, O15, O32

Nikulnikova H., Astafieva K., Bondarchuk O. MODERN CHALLENGES AND OPPORTUNITIES FOR COMPANIES IN THE USE OF INNOVATIVE STRATEGIES IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Purpose: The aim of this study is to substantiate the theoretical and methodological foundations and practical approaches to the implementation of innovative strategies in human resource management under conditions of a transformational economy, as well as to identify key directions for their adaptation to the realities of the contemporary business environment in Ukraine. **Methodology of research:** to achieve the goal, a comprehensive approach was applied, including theoretical analysis, comparison, and synthesis of scholarly works, as well as empirical research related to innovations in the field of HR management. **Findings:** the implementation of innovative HR strategies is critical for adapting businesses to the rapidly changing economic environment. Digital technologies, such as data analytics, artificial intelligence, and the automation of HR processes, have significant potential to enhance the efficiency of human resource management. However, the introduction of these strategies is hindered by barriers such as organizational inertia, a lack of financial resources, and insufficient technical infrastructure. Successful implementation of innovations requires strategic planning, ensuring leadership support at all stages of change, and preparing personnel to work with new technologies. In the course of the study, several recommendations were developed for businesses regarding the optimization of the process of adapting innovative technologies to HR policies. **Originality:** a new comprehensive approach to the implementation of innovative HR strategies is proposed, which includes consideration of factors that limit their effective application. New models of technology adaptation in human resource management are developed, which take into account the specifics of various industries and organizations. The importance of coordination between businesses, government authorities, and educational institutions for the successful transformation of HR policies is emphasized. **Practical value:** the research enables businesses to implement innovative technologies in HR, optimize HR processes, and improve the overall efficiency of human resource management. The recommendations may be useful for HR managers, business leaders, and authorities responsible for regulating labor relations and supporting innovations.

Key words: HR management, HR technologies, innovations, management, innovative development.

Відомості про авторів / About the Authors

Нікульнікова Ганна Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент, Криворізький національний університет, доцент кафедри економіки, організація та управління підприємствами, м. Кривий Ріг, Україна; e-mail: tomskogo18@gmail.com; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0703-5041>. Моб. 096-114-38-33.

Nikulnikova Hanna - Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Kryvyi Rih National University, Associate Professor at the Department of Enterprise Economics, Organization and Management, Kryvyi Rih, Ukraine.

Астаф'єва Катерина Олександрівна – кандидат економічних наук, доцент, Криворізький національний університет, доцент кафедри економіки, організація та управління підприємствами, м. Кривий Ріг, Україна; e-mail: astafieva@knu.edu.ua; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3418-7622>. Моб. 098-995-42-28.

Astafieva Kateryna - Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Kryvyi Rih National University, Associate Professor at the Department of Enterprise Economics, Organization and Management, Kryvyi Rih, Ukraine.

Бондарчук Ольга Михайлівна – кандидат технічних наук, доцент, Криворізький національний університет, доцент кафедри економіки, організація та управління підприємствами, м. Кривий Ріг, Україна; e-mail: bondarchuk@knu.edu.ua; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9366-2019>. Моб. 097-226-66-10.

Bondarchuk Olga - Candidate of Sciences (Technical), Associate Professor, Kryvyi Rih National University, Associate Professor at the Department of Enterprise Economics, Organization and Management, Kryvyi Rih, Ukraine.