

респондентів із рівнем «Above Basic Skills» зазначили, що їм вдалося досягти поставлених кар'єрних цілей, тоді як серед учасників без цифрової підготовки цей показник становив лише 40,0% [1]. Це підтверджує значення цифрових навичок як елементу економічної стійкості та конкурентоспроможності.

Таким чином, розвиток цифрових навичок населення України є ключовим чинником адаптації ринку праці до викликів цифрової економіки. З огляду на євроінтеграційний курс, Україні доцільно посилити інвестиції в цифрову освіту, стимулювати розвиток цифрової інфраструктури та розширювати доступ до програм підвищення кваліфікації. Комплексний підхід до цифрової трансформації сприятиме формуванню висококваліфікованого людського капіталу, здатного забезпечити сталий розвиток ринку праці та інтеграцію України до цифрового простору ЄС.

Список використаних джерел

1. Дослідження цифрової грамотності населення України 2023. *Міністерство цифрової трансформації України* URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/1/8800-ua_cifrova_gramotnist_naselenna_ukraini_2023.pdf (дата звернення: 01.11.2025).
2. DESI indicators. *European Commission*. URL: <https://digital-decade-desi.digital-strategy.ec.europa.eu/datasets/desi/charts/desi-indicators> (дата звернення: 01.11.2025).

УДК 330.4:216.2

Негрей Аніта Анатоліївна

здобувач вищої освіти

Сухорукова Анна Леонідівна

кандидат наук з державного управління, доцент
Миколаївський національний аграрний університет

ІННОВАЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМ СТАЛОГО РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

У контексті глобальних перетворень на ринку праці людський потенціал стає стратегічним ресурсом, що визначає конкурентоспроможність сучасних організацій. Традиційні підходи до управління персоналом вже не гарантують потрібної гнучкості та адаптивності, тому надзвичайно важливо втілювати інноваційні рішення, які об'єднують технологічні інструменти, розвиток компетенцій та мотивацію працівників. Важливість цифровізації HR-процесів, використання HR-аналітики, дистанційних платформ навчання та

гейміфікації підтверджує сучасна українська та міжнародна практика. Кожна організація, що інвестує у свій людський капітал, фактично інвестує у власну здатність швидко адаптуватися та залишитися конкурентноспроможною в умовах постійних змін.

Цифрова економіка сприяє формування нових викликів для управління персоналом: поряд із появою нових професій та компетенцій трансформуються структури зайнятості та способи мотивації. HR-служби мають адаптуватися до цих змін, використовуючи інноваційні методи, включаючи мікронавчання, розвиток корпоративних платформ кар'єрного зростання та аналіз великих даних для прийняття рішень [1, с. 99]. Саме здатність HR передбачати майбутні потреби бізнесу персоналу визначає, чи буде організація лідером на ринку завтра.

Особливу увагу сучасні організації приділяють гнучким формам зайнятості та віддаленій роботі, що дозволяє залучати таланти з різних регіонів та зменшувати витрати на утримання офісів. Використання дистанційних освітніх платформ, електронних систем наставництва та корпоративних курсів формує культуру безперервного навчання та підвищує адаптивність персоналу [2, с. 293]. Це також створює нову цінність для працівників, адже вони відчують власну значущість і бачать можливості особистого та професійного зростання.

Гейміфікація в HR стає знаряддям підвищення мотивації та приваблення працівників, стимулюючи креативний підхід до роботи і вдосконалення корпоративної культури. Сучасні організації інтенсивно впроваджують цифрові платформи для управління компетенціями, які дають змогу моніторити продуктивність, передбачати рівень плинності кадрів та планувати індивідуальні шляхи розвитку.

Agile та Scrum, що раніше використовувались переважно в IT, нині впроваджуються у HR-практики, дозволяючи організаціям оперативно пристосуватись до змін зовніх умов, покращувати командну роботу та виховувати культуру безперервного вдосконалення. Реалізація цих методів підкреслює важливість відкритого спілкування, гнучкості та інноваційного орієнтиру до розвитку людських ресурсів.

Сучасні організації все більше усвідомлюють, що розвиток людського потенціалу не зводиться виключно до освіти чи стимулів, а є складним поєднанням стратегії, культури та технологій. Впровадження персоналізованих програм розвитку, адаптивних навчальних платформ та систем наставництва надає можливість створити середовище, де працівники відчують себе учасниками процесу, а не пасивними виконавцями.

Крім того, аналітика великих даних і цифрові HR-платформи стають основними інструментами для прогнозування потреб організації та планування розвитку персоналу, завдяки цим технологіям можна передбачати ймовірні навантаження на команди, оцінювати ефективність внутрішніх процесів та своєчасно коригувати стратегії мотивації.

Поєднання технологічного підходу з людяністю та гнучкістю формує взаємодію, яка дозволяє компанії оперативно реагувати на зовнішні виклики та забезпечувати стабільний розвиток без втрати інноваційного потенціалу співробітників.

Отож, інноваційні методи управління людським потенціалом – це технологічні рішення, нова філософія праці з персоналом, яка забезпечує цифрові процеси, розвиток компетенцій, застосування гнучких форм праці та створення середовища, спрямованого на людей, і поєднуючи ці елементи сучасні організації зможуть підтримувати стійкість, підвищувати ефективність та гарантувати довгостроковий розвиток у мінливому бізнес-середовищі.

Список використаних джерел

1. 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.

2. Kurepin V. Innovative security technologies in the management of business facilities. Цифрові трансформації та інноваційні технології в економіці : збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Ломжа - Харків, 14 березня 2024 р.). Ломжі ; Харків : ПЗВО "Харківський технологічний університет "ШАГ" ; MANS в Ломжі. 2024. Ч. 1. С. 286-294.

УДК 330.4:216.2

Нестеренко Дар'я Романівна

здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія
Кондратюка»

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ: ГЛОБАЛЬНІ ТРЕНДИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА НАЦІОНАЛЬНУ ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ

У сучасному державному управлінні цифрова трансформація перестає бути просто модним терміном і перетворюється на один із ключових чинників економічного зростання та соціальних змін. Вона робить державні послуги більш оперативними та доступними, підвищує прозорість роботи влади й сприяє тому, щоб громадяни відчували себе активними учасниками, а не лише отримувачами послуг. Для України, котра перебуває в умовах військової агресії, цей процес набуває особливого значення: він допомагає пришвидшити відновлення країни та полегшує рух до європейської інтеграції.