

**Олександр НИЖНИК**  
магістрант програми «Менеджмент проєктів та процесів»,  
Бізнес Школа КРОК,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-9129-5114>  
[nyzhnyk.olexandr@gmail.com](mailto:nyzhnyk.olexandr@gmail.com)

**Андрій КОРЕЙБА**  
старший викладач  
кафедри менеджмент та інноваційного розвитку  
Бізнес Школи «КРОК»  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

## **ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЄКТІВ У НАЦІОНАЛЬНУ СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ**

**Oleksandr NYZHNYK**  
Master's student in the program "Project and Process Management",  
Business School KROK,  
University of Economics and Law «KROK»  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-9129-5114>  
[nyzhnyk.olexandr@gmail.com](mailto:nyzhnyk.olexandr@gmail.com)

**Andriy KOREIBA**  
Senior Lecturer  
Department of Management and Innovative Development  
KROK Business School  
Higher Education Institution «University of Economics and Law «KROK»

## **IMPLEMENTATION OF INNOVATIVE PROJECTS IN THE NATIONAL PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES**

Сучасна промислова революція має на меті трансформувати світову економіку, впливаючи на такі питання, як автоматизація процесів та впровадження інноваційних технологій у компаніях на основі Інтернету речей, машинного навчання та розмивання меж між цифровим та аналоговим світом. Поєднання виробничих машин з цифровими технологіями дозволяє всій системі, включаючи співробітників, ефективно передавати інформацію, що стосується один одного, на кожному етапі виробництва. В результаті цих дій ефективність виробництва підвищується, оскільки всі дані передаються миттєво, а їх передача не залежить одна від одної [1].

Слід відзначити, що цифрова трансформація бізнес-процесів є найважливішою сферою сучасної української економіки. Вже склалося кілька факторів, що сприяють переходу до цифрової економіки: населення активно використовує Інтернет, існує високий попит на цифровий контент та послуги, а також спостерігається активна участь у соціальних мережах.

З іншого боку, наша держава продовжує відставати від країн ЄС у плані цифровізації бізнесу, цифрових навичок та послуг електронного урядування [2].

Крім того, національним підприємствам часто бракує мотивації для цифрової трансформації через обмежувальні адміністративні бар'єри та суперечливі правові бази. Тому розробка комплексної стратегії цифрової економіки, забезпечення стабільного економічного зростання та соціального процвітання є одними з головних пріоритетів країни [3].

Окрім усунення бар'єрів для створення більш ліберального клімату на ринку праці та роботи над забезпеченням ефективної комунікаційної інфраструктури, стратегія обов'язково повинна зосереджуватися на розвитку людського капіталу, оскільки працівники з унікальними навичками та знаннями стають одним з ключових ресурсів цифрової економіки. У цьому контексті видається особливо важливим ретельно дослідити вплив цифрових технологій на управління персоналом. Ці технології можуть бути використані для вирішення різних управлінських проблем, аналізу зв'язків між промисловими та комерційними об'єктами, розробки критеріїв прийняття рішень та нормативної бази для розрахунку витрат і доходів [4].

Система управління персоналом організації є частиною загальної системи управління; від того, наскільки правильно побудована та ефективно функціонує ця система, залежить досягнення основних цілей організації на ринку.

До поширених та досить складних питань управління персоналом на діючих підприємствах належать: процедури розробки проєктів управління персоналом, їх економічної та соціальної оцінки, вибору тих, що є прийнятними та ефективними для кожної компанії, та їх практичної реалізації. Невеликий обсяг витрат та складність достовірного визначення майбутнього ефекту від проєктів управління персоналом стимулюють менеджерів приймати інтуїтивні рішення з повним впливом «людського фактору». У той час як члени команди повинні знати лише свої обов'язки, керівник проєкту повинен створювати плани проєктів на основі спільних цілей [5].

Водночас процеси цифровізації економічної та фінансової діяльності вимагають стандартизації бізнес-процесів, розробки чітких критеріїв прийняття рішень та розробки нормативної бази для розрахунків. Більшість організацій розробляють свої HR-процеси таким чином, щоб заохочувати певні бажані моделі поведінки персоналу (норми), що, як вважається, максимізує шанси на успіх організації. Цей набір процесів називається стратегічним управлінням людськими ресурсами (SHRM).

Наразі на підприємствах існує багато проблем щодо управління персоналом. Зокрема, система мотивації та винагород погано формалізована та не включає характеристики, пов'язані з людським капіталом. Управління знаннями здійснюється несистематично. Організаційні політики не узгоджують корпоративні та індивідуальні цінності. Не застосовується ризик-орієнтований підхід до планування та розвитку процесів управління персоналом. Управління талантами та лідерством не централізоване; фактично, покращення лідерських навичок та залучення співробітників до інноваційного розвитку не заохочуються достатньою мірою. Функції, що виконуються співробітниками, часто дублюються. Впровадження HRM може допомогти вирішити ці проблеми [6].

Отже, здійснення інноваційної діяльності компаніями завжди пов'язане з реалізацією інноваційних проєктів. У рамках концепції відкритих інновацій будь-яка ідея може бути всередині компанії та перетворитися на її проєкт: проєкт з результатом у вигляді готового

продукту, та організаційний проєкт з результатом у вигляді вдосконалення будь-яких процесів. Розгляд організаційних проєктів управління персоналом з точки зору концепції відкритих інновацій може бути цікавим підходом для подальшого дослідження.

Крім того, для подальших досліджень щодо розробки та впровадження ефективних інноваційних проєктів управління персоналом на діючих підприємствах можна запропонувати такі напрямки:

1. розробка спеціальної методології для економічної оцінки організаційних проєктів управління персоналом, на відміну від інвестицій,
2. тестування моделі для знаходження максимально прийнятної витрати на проєкт управління персоналом для конкретних підприємств для того, щоб зрозуміти, як вона зменшує обсяг необхідних економічних розрахунків в управлінні персоналом та підвищує обґрунтованість впровадження інноваційних рішень.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Бірюков О.В. Управління інноваціями в управлінні проєктами: метрика стандартів. Управління проєктами та розвиток виробництва. 2012. № 4. С. 52-59.
2. Федулова Л.І. Інноваційний потенціал підприємства як фактор забезпечення результативності реструктуризації. Наукові праці МАУП. Київ: МАУП, 2007. Вип. 3. С. 48–51.
3. Грузіна І. А. Проблеми розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством : монографія. Харків: Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 252 с.
4. Лозовський, О. М., Іванцова, І. В. Інноваційний проєкт як пріоритетний напрям розвитку сучасного підприємства. Молодий вчений. 2018. № 2 (54). С. 723–726.
5. Мельник О.Г. Система мотивування працівників інноваційно-креативного профілю на українських підприємствах. Збірник наукових праць «Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Вип. 767 «Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку». Львів: Видавництво Львівської політехніки. 2013. С. 52–55
6. Колпаков В. М. Управління розвитком персоналу: навч. посібник для студентів вузів, Київ: МАУП, 2019. 712с.