

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА імені О. М. БЕКЕТОВА

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

до організації самостійної роботи
з навчальної дисципліни

**«ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ
ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ»**

*(для здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
всіх форм навчання зі спеціальностей 051 – Економіка, С1 – Економіка та
міжнародні економічні відносини, освітня програма «Економічна аналітика»)*

Харків
ХНУМГ ім. О. М. Бекетова
2026

Методичні рекомендації до організації самостійної роботи з навчальної дисципліни «Інноваційні технології в управлінні людськими ресурсами» (для здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти всіх форм навчання зі спеціальностей 051 – Економіка, С1 – Економіка та міжнародна економіка, освітня програма «Економічна аналітика») / Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова ; уклад. Н. М. Матвєєва. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2026. – 19 с.

Укладач канд. екон. наук, проф. Н. М. Матвєєва

Рецензент

О. М. Колмакова, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та маркетингу Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова

Рекомендовано кафедрою економіки та маркетингу, протокол № 9 від 20 січня 2026 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1 ІННОВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ.....	5
Тема 1.1 Людські ресурси організації як об'єкт стратегічного управління та розвитку людського капіталу.....	5
Тема 1.2 Суть, види та значення інновацій в управлінні людськими ресурсами в умовах цифрової економіки.....	6
Тема 1.3 Сучасні технології навчання, розвитку та формування компетентностей персоналу.....	6
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2 ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРАКТИКУ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ.....	8
Тема 2.1 Інноваційні технології формування, розвитку та залученості персоналу в системі управління людськими ресурсами.....	8
Тема 2.2 Інноваційні форми організації праці, оцінювання результативності та HR-аналітика.....	9
Тема 2.3 «Зелені» технології в управлінні персоналом та сталому розвитку організації.....	9
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3 СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ.....	11
Тема 3.1 Побудова та розвиток інтегрованих систем управління людськими ресурсами для досягнення стратегічних цілей організації.....	11
Тема 3.2 Цифрові HRM-системи, автоматизація та інформаційно- аналітичні технології управління персоналом.....	12
ПЕРЕЛІК ТЕМ РЕФЕРАТІВ.....	14
ПЕРЕЛІК ДИСКУСІЙНИХ ТЕМ.....	15
ПЕРЕЛІК ТЕМ ДЛЯ НАПИСАННЯ ЕСЕ В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ.....	16
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	17

ВСТУП

Сучасний розвиток суспільства характеризується поглибленням трансформаційних процесів, зумовлених цифровізацією економіки, поширенням інформаційно-комунікаційних технологій та зростанням ролі людського капіталу як ключового чинника соціально-економічного розвитку.

В умовах економіки знань і сталого розвитку управління людськими ресурсами набуває системного та стратегічного характеру, зорієнтованого на розвиток компетентностей, залученості персоналу, інноваційної поведінки та відповідальної організаційної культури.

Вагомим фактором трансформації сучасного управління персоналом є активне впровадження цифрових HRM-систем, автоматизація HR-процесів, використання інформаційно-аналітичних технологій та HR-аналітики. Сучасні організації дедалі частіше переносять ключові функції управління людськими ресурсами в цифрове середовище, що сприяє формуванню інтегрованих систем управління персоналом, підвищенню ефективності управлінських рішень та розвитку людського капіталу в довгостроковій перспективі.

У цьому контексті особливого значення набуває інтеграція інноваційних, цифрових і «зелених» технологій у систему управління людськими ресурсами, що відповідає принципам сталого розвитку, соціальної відповідальності та ESG-підходів. Управління персоналом стає важливим інструментом досягнення стратегічних цілей організації, забезпечення гідної праці, безперервного навчання та збереження людського потенціалу.

Саме тому метою викладання освітньої компоненти є формування у здобувачів вищої освіти системи знань, умінь і навичок щодо впровадження інноваційних технологій в управління людськими ресурсами та обґрунтування їх соціально-економічної ефективності в умовах цифрової економіки та сталого розвитку.

Основними завданнями вивчення освітньої компоненти є:

- вивчення теоретико-методологічних засад стратегічного управління людськими ресурсами;
- набуття знань щодо сучасних інноваційних, цифрових і аналітичних HR-технологій;
- формування здатності аналізувати та оцінювати ефективність HR-рішень і HR-інновацій;
- опанування підходів до розвитку людського капіталу, залученості персоналу та інтегрованих HR-систем;
- усвідомлення ролі управління людськими ресурсами у забезпеченні сталого розвитку організації.

У результаті вивчення освітньої компоненти здобувач вищої освіти повинен навчитися розуміти суть сучасних підходів до управління людськими ресурсами, особливості цифрової трансформації HR-процесів, інструменти HR-аналітики, принципи розвитку людського капіталу та значення інноваційних HR-технологій у досягненні стратегічних цілей і сталого розвитку організацій.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1 ІННОВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ: ТЕОРЕТИКО- МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ

Тема 1.1 Людські ресурси організації як об'єкт стратегічного управління та розвитку людського капіталу

Ключові поняття

Суть людських ресурсів та людського капіталу; роль HR у системі стратегічного управління організацією; концепції HRM, HRD, взаємозв'язок розвитку персоналу та конкурентоспроможності підприємства. Людські ресурси як стратегічний ресурс організації, об'єкт інвестування і розвитку. Значення управління людськими ресурсами у досягненні конкурентоздатності сучасних організацій.

Людські ресурси організації розглядаються як ключовий стратегічний актив, що визначає її конкурентоспроможність, інноваційний потенціал та стійкість розвитку в довгостроковій перспективі. У межах стратегічного управління персонал є не лише об'єктом адміністрування, а й носієм знань, компетентностей, цінностей та організаційної культури, які формують людський капітал організації. Управління людськими ресурсами передбачає системне планування, розвиток, мотивацію та утримання працівників відповідно до стратегічних цілей організації. Особливу роль відіграє розвиток людського капіталу через інвестування в освіту, професійне навчання, розвиток лідерських якостей і креативного потенціалу. Стратегічний підхід дозволяє узгодити індивідуальні інтереси працівників із потребами організації та підвищити ефективність використання людських ресурсів. У сучасних умовах саме людський капітал стає основним джерелом доданої вартості та сталого розвитку організацій.

Питання для самоконтролю

1. Поясніть суть понять «людські ресурси» та «людський капітал», визначивши їх місце в системі стратегічного управління організацією.
2. Охарактеризуйте еволюцію підходів до управління людськими ресурсами та зміст концепцій HRM і HRD у контексті розвитку людського капіталу.
3. Проаналізуйте роль служби управління людськими ресурсами у формуванні та реалізації стратегії організації.
4. Обґрунтуйте доцільність розгляду людських ресурсів як об'єкта інвестування та стратегічного розвитку в сучасних організаціях.
5. Порівняйте вплив різних підходів до розвитку персоналу на рівень конкурентоздатності підприємства.
6. Оцініть зв'язок між розвитком людського капіталу, інноваційним потенціалом та довгостроковою стійкістю організації.

7. Сформулюйте та аргументуйте власну позицію щодо значення стратегічного управління людськими ресурсами як чинника формування конкурентних переваг у сучасній економіці.

Тема 1.2 Суть, види та значення інновацій в управлінні людськими ресурсами в умовах цифрової економіки

Ключові поняття

Інновації в управлінні людськими ресурсами; цифрова економіка; HR-інновації; інноваційні HR-технології; цифровізація HR-процесів; стратегічне управління людськими ресурсами; HR-аналітика; електронне управління персоналом (e-HRM); автоматизація HR-функцій; інноваційні методи підбору та оцінювання персоналу; розвиток цифрових компетентностей; організаційні інновації; управлінські інновації; людський капітал; конкурентоздатність організації.

Питання для самоконтролю

1. Поясніть суть інновацій в управлінні людськими ресурсами та їх специфіку в умовах цифрової економіки.

2. Охарактеризуйте основні види інновацій в управлінні людськими ресурсами (організаційні, управлінські, технологічні) та їх функціональне призначення.

3. Проаналізуйте вплив цифровізації економіки на трансформацію традиційних HR-процесів і підходів до управління персоналом.

4. Обґрунтуйте необхідність впровадження інноваційних HR-технологій як інструменту розвитку людського капіталу організації.

5. Порівняйте традиційні та інноваційні підходи до управління людськими ресурсами з позицій ефективності та адаптивності організації.

6. Оцініть значення HR-інновацій для формування конкурентних переваг та інноваційного потенціалу підприємства.

7. Сформулюйте та аргументуйте власну наукову позицію щодо ролі інновацій в управлінні людськими ресурсами у забезпеченні сталого розвитку організацій у цифровій економіці.

Тема 1.3 Сучасні технології навчання, розвитку та формування компетентностей персоналу

Ключові поняття

Навчання персоналу; розвиток персоналу; компетентнісний підхід; професійні компетентності; м'які навички (soft skills); цифрові компетентності; індивідуальні траєкторії розвитку; безперервне навчання (lifelong learning);

корпоративне навчання; e-learning; blended learning; microlearning; наставництво (mentoring); коучинг; навчання на робочому місці (on-the-job training); управління знаннями; оцінювання результатів навчання; розвиток людського капіталу.

Питання для самоконтролю

1. Поясніть суть сучасних технологій навчання та розвитку персоналу і їх роль у формуванні професійних та надпрофесійних компетентностей.
2. Охарактеризуйте компетентнісний підхід у системі управління персоналом та його відмінності від традиційних моделей підготовки кадрів.
3. Проаналізуйте можливості використання цифрових та змішаних форм навчання (e-learning, blended learning, microlearning) у розвитку персоналу організації.
4. Обґрунтуйте доцільність застосування індивідуальних траєкторій навчання, наставництва та коучингу в системі розвитку людського капіталу.
5. Порівняйте ефективність навчання на робочому місці та формалізованих програм корпоративного навчання з позицій формування ключових компетентностей.
6. Оцініть вплив сучасних технологій навчання персоналу на інноваційний потенціал і конкурентоспроможність організації.
7. Сформулюйте та аргументуйте власне бачення перспектив розвитку технологій навчання і розвитку персоналу в умовах цифрової трансформації та економіки знань.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2 ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРАКТИКУ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Тема 2.1 Інноваційні технології формування, розвитку та залученості персоналу в системі управління людськими ресурсами

Ключові поняття

Інноваційні HR-технології; управління людськими ресурсами; формування персоналу; розвиток персоналу; залученість персоналу (employee engagement); мотивація персоналу; адаптація персоналу (onboarding); управління талантами; employer branding; корпоративна культура; цифрові HR-платформи; HR-аналітика; гейміфікація; коучинг і наставництво; управління досвідом працівника (employee experience); організаційна лояльність; ефективність HR-процесів; людський капітал; конкурентоздатність організації.

Питання для самоконтролю

1. Поясніть суть інноваційних технологій у формуванні, розвитку та підвищенні залученості персоналу в системі управління людськими ресурсами.
2. Охарактеризуйте основні інноваційні технології формування персоналу (цифровий рекрутинг, employer branding, адаптаційні платформи) та їх вплив на якість людського капіталу.
3. Проаналізуйте роль сучасних технологій розвитку персоналу (коучинг, наставництво, цифрове навчання, управління талантами) у підвищенні професійної та організаційної ефективності.
4. Обґрунтуйте доцільність використання інноваційних інструментів підвищення залученості персоналу (гейміфікація, employee experience, цифрові комунікації) у сучасних організаціях.
5. Порівняйте традиційні та інноваційні підходи до мотивації й залученості персоналу з позицій їх довгострокового впливу на результати діяльності організації.
6. Оцініть вплив інноваційних HR-технологій на формування організаційної культури та лояльності персоналу.
7. Сформулюйте та аргументуйте власну наукову позицію щодо ролі інноваційних технологій у забезпеченні сталого розвитку системи управління людськими ресурсами.

Тема 2.2 Інноваційні форми організації праці, оцінювання результативності та HR-аналітика

Ключові поняття

Інноваційні форми організації праці; гнучкі форми зайнятості; дистанційна та гібридна робота; проєктна та командна організація праці; agile-підходи; self-managed teams; оцінювання результативності персоналу; управління за цілями (Management by Objectives); KPI та OKR; performance management; цифрові системи оцінювання персоналу; HR-аналітика; data-driven HR; аналітика людського капіталу; прогнозна HR-аналітика; показники ефективності персоналу; підтримка управлінських рішень; стратегічне управління людськими ресурсами.

Питання для самоконтролю

1. Поясніть суть інноваційних форм організації праці та їх значення для підвищення ефективності використання людських ресурсів.
2. Охарактеризуйте сучасні гнучкі та цифрові форми організації праці (дистанційна, гібридна, проєктна робота) у контексті трансформації ринку праці.
3. Проаналізуйте еволюцію підходів до оцінювання результативності персоналу в умовах переходу до інноваційних моделей управління.
4. Обґрунтуйте доцільність застосування систем KPI та OKR як інструментів управління результативністю в сучасних організаціях.
5. Порівняйте традиційні методи оцінювання персоналу з цифровими системами performance management з позицій об'єктивності та управлінської цінності.
6. Оцініть роль HR-аналітики у формуванні обґрунтованих управлінських рішень щодо розвитку персоналу та організації праці.
7. Сформулюйте та аргументуйте власну наукову позицію щодо перспектив використання HR-аналітики як стратегічного інструменту управління людськими ресурсами в умовах цифрової економіки.

Тема 2.3 «Зелені» технології в управлінні персоналом та сталому розвитку організації

Ключові поняття

Зелені HR-технології (Green HRM); сталий розвиток організації; екологічна відповідальність бізнесу; ESG-підходи; корпоративна соціальна відповідальність (CSR); екологічна культура організації; зелена організаційна поведінка; екологічні компетентності персоналу; екологічно орієнтоване навчання; енергоефективність; цифровізація HR-процесів; безпаперові технології; дистанційна та гібридна робота; залученість персоналу до сталого

розвитку; «зелені» робочі місця; інновації для сталого розвитку; людський капітал у зеленій економіці.

Питання для самоконтролю

1. Поясніть суть концепції «зелених» технологій в управлінні персоналом та її місце в системі сталого розвитку організації.
2. Охарактеризуйте основні напрями та інструменти Green HRM і їх вплив на формування екологічно відповідальної організаційної культури.
3. Проаналізуйте взаємозв'язок між «зеленими» HR-технологіями, розвитком екологічних компетентностей персоналу та досягненням цілей сталого розвитку.
4. Обґрунтуйте доцільність інтеграції принципів сталого розвитку та ESG-підходів у систему управління людськими ресурсами.
5. Порівняйте традиційні та «зелені» підходи до організації праці й управління персоналом з позицій соціально-економічної та екологічної ефективності.
6. Оцініть роль персоналу та рівня його залученості у впровадженні «зелених» інновацій і досягненні сталого розвитку організації.
7. Сформулюйте та аргументуйте власну наукову позицію щодо перспектив розвитку «зелених» технологій в управлінні персоналом в умовах переходу до зеленої та циркулярної економіки.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3 СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Тема 3.1 Побудова та розвиток інтегрованих систем управління людськими ресурсами для досягнення стратегічних цілей організації

Ключові поняття

Інтегрована система управління людськими ресурсами розглядається як цілісна, взаємопов'язана сукупність принципів, процесів, інструментів і технологій, спрямованих на забезпечення ефективного використання та розвитку людського капіталу відповідно до стратегічних цілей організації. Інтегрована система забезпечує узгодженість усіх HR-функцій, прозорість управлінських рішень і синергію між персоналом та організаційною стратегією на відміну від фрагментарного HR-управління.

Стратегічне управління персоналом передбачає довгострокове планування, розвиток і використання людських ресурсів як ключового чинника реалізації бізнес-стратегії. Воно зорієнтоване не лише на поточне забезпечення кадрами, а й на формування майбутніх компетентностей, лідерського потенціалу та адаптивності організації до змін зовнішнього середовища.

HR-стратегія є функціональною складовою загальної стратегії організації та визначає пріоритети управління персоналом, напрями розвитку людського капіталу, підходи до мотивації, оцінювання та залученості працівників. Вона формує стратегічні орієнтири для побудови HR-процесів і впровадження інноваційних HR-технологій.

Узгодження HR- та бізнес-стратегії означає синхронізацію цілей управління персоналом із загальними стратегічними цілями організації. Такий підхід забезпечує трансформацію людського капіталу у джерело конкурентних переваг, дозволяє підвищити результативність управлінських рішень і сприяє досягненню стратегічних показників діяльності.

Системний підхід передбачає розгляд управління персоналом як відкритої соціально-економічної системи, елементи якої (кадрове планування, розвиток, оцінювання, мотивація) перебувають у постійній взаємодії між собою та з зовнішнім середовищем. Це дозволяє забезпечити цілісність HR-рішень і підвищити адаптивність організації.

Питання для самоконтролю

1. Поясніть суть інтегрованої системи управління людськими ресурсами та її відмінності від традиційних, фрагментарних моделей HR-управління.
2. Охарактеризуйте основні компоненти інтегрованої HR-системи та їх роль у забезпеченні стратегічного управління персоналом.
3. Проаналізуйте механізми узгодження HR-стратегії з бізнес-стратегією організації в межах інтегрованої системи управління людськими ресурсами.

4. Обґрунтуйте доцільність застосування системного підходу та цифрових HRM-систем (HRIS, e-HRM) у процесі управління життєвим циклом працівника.

5. Порівняйте вплив традиційних HR-процесів і інтегрованих HR-рішень на розвиток людського капіталу та організаційну ефективність.

6. Оцініть роль HR-аналітики, управління талантами та систем управління результативністю у досягненні стратегічних цілей організації.

7. Сформулюйте та аргументуйте власну наукову позицію щодо значення інтегрованих систем управління людськими ресурсами у формуванні конкурентних переваг і забезпеченні сталого розвитку організації.

Тема 3.2 Цифрові HRM-системи, автоматизація та інформаційно-аналітичні технології управління персоналом

Ключові поняття

Цифрові HRM-системи, автоматизація та інформаційно-аналітичні технології управління персоналом є ключовими складовими сучасної трансформації системи управління людськими ресурсами в умовах цифрової економіки. Цифрові HRM-системи становлять інтегровані програмні рішення, що забезпечують централізоване збирання, зберігання та обробку кадрових даних, а також підтримку основних HR-процесів протягом усього життєвого циклу працівника. Автоматизація управління персоналом спрямована на зниження адміністративного навантаження, підвищення оперативності та точності кадрових процедур, зокрема підбору, адаптації, оцінювання, навчання та мотивації персоналу.

Використання e-HRM та хмарних HR-платформ забезпечує децентралізацію HR-функцій, підвищення прозорості управлінських процесів і залучення працівників до управління власним професійним розвитком. Важливу роль у цифровій трансформації HR відіграє HR-аналітика, яка базується на підході data-driven HR та дозволяє обґрунтовувати управлінські рішення на основі кількісних показників і аналітичних моделей. Застосування бізнес- та прогнозної HR-аналітики сприяє оцінюванню ефективності використання людського капіталу, прогнозуванню потреб у персоналі та виявленню ризиків плинності кадрів.

Інформаційно-аналітичні технології, включаючи інструменти штучного інтелекту та алгоритмічного прийняття рішень, розширюють можливості управління результативністю й талантами, забезпечуючи більш об'єктивне та комплексне оцінювання компетентностей і потенціалу працівників. Водночас зростає значення управління даними персоналу, інформаційної та кібербезпеки, оскільки цифровізація HR-процесів потребує надійного захисту персональних даних. У стратегічному вимірі цифрові HRM-системи та інформаційно-аналітичні технології сприяють підвищенню організаційної ефективності, формуванню конкурентних переваг і забезпеченню сталого розвитку організації.

Питання для самоконтролю

1. Поясніть суть цифрових HRM-систем та їх роль у трансформації сучасної системи управління людськими ресурсами.
2. Охарактеризуйте основні напрями автоматизації HR-процесів і їх вплив на ефективність управління персоналом.
3. Проаналізуйте можливості використання e-HRM і хмарних HR-платформ у забезпеченні управління життєвим циклом працівника.
4. Обґрунтуйте доцільність застосування HR-аналітики та підходу data-driven HR у прийнятті управлінських рішень.
5. Порівняйте традиційні методи управління персоналом із цифровими та автоматизованими HR-рішеннями з позицій результативності та адаптивності організації.
6. Оцініть роль інформаційно-аналітичних технологій, зокрема штучного інтелекту та прогнозової HR-аналітики, у розвитку людського капіталу та управлінні талантами.
7. Сформулюйте та аргументуйте власну наукову позицію щодо ризиків і перспектив цифровізації управління персоналом у контексті інформаційної безпеки та сталого розвитку організації.

ПЕРЕЛІК ТЕМ РЕФЕРІВ

1. Стратегічне управління людськими ресурсами в умовах цифрової трансформації економіки.
2. Людський капітал як чинник конкурентоздатності сучасної організації.
3. Інноваційні підходи до формування та розвитку компетентностей персоналу.
4. Компетентнісна модель управління персоналом: теоретичні засади та практичне значення.
5. Інтегровані системи управління людськими ресурсами: концепція, структура та ефективність.
6. Цифрові HRM-системи як інструмент стратегічного управління персоналом.
7. HR-аналітика та data-driven підхід у прийнятті управлінських рішень.
8. Автоматизація HR-процесів: переваги, ризики та перспективи розвитку.
9. Управління талантами в системі стратегічного розвитку організації.
10. Інноваційні технології підвищення залученості персоналу.
11. Agile-підходи та гнучкі форми організації праці в сучасних організаціях.
12. Сучасні системи оцінювання результативності персоналу: KPI, OKR та performance management.
13. Роль коучингу та наставництва у формуванні лідерського потенціалу персоналу.
14. Green HRM як складова сталого розвитку організації.
15. ESG-підходи та їх інтеграція у систему управління людськими ресурсами.
16. Цифровізація рекрутингу: інноваційні методи підбору та оцінювання персоналу.
17. Управління досвідом працівника (employee experience) як інструмент підвищення організаційної ефективності.
18. Розвиток цифрових компетентностей персоналу в умовах економіки знань.
19. Інформаційна безпека та захист персональних даних у цифрових HR-системах.
20. Інновації в управлінні людськими ресурсами як чинник сталого розвитку та довгострокової стійкості організації

ПЕРЕЛІК ДИСКУСІЙНИХ ТЕМ

1. Чи може людський капітал повністю замінити матеріальні ресурси як основне джерело конкурентних переваг організації?
2. Цифровізація HR: інструмент підвищення ефективності чи загроза дегуманізації управління персоналом?
3. Чи здатна HR-аналітика замінити управлінську інтуїцію в прийнятті кадрових рішень?
4. Інноваційні HR-технології: еволюційний розвиток чи радикальний злам традиційних моделей управління?
5. Чи є автоматизація HR-процесів універсальним рішенням для організацій різного типу та масштабу?
6. Компетентнісний підхід: реальний інструмент розвитку персоналу чи формалізована управлінська концепція?
7. Чи забезпечують інтегровані HRM-системи реальне узгодження HR-та бізнес-стратегії?
8. Управління талантами: інвестиція в майбутнє організації чи фактор посилення внутрішньої нерівності?
9. Гнучкі та дистанційні форми зайнятості: підвищення продуктивності чи зниження організаційної лояльності?
10. Чи може система KPI та OKR повноцінно відображати реальний внесок працівника в результати діяльності організації?
11. «Зелені» HR-технології: реальний інструмент сталого розвитку чи елемент корпоративного іміджу?
12. ESG-підходи в управлінні персоналом: стратегічна необхідність чи зовнішній регуляторний тиск?
13. Чи здатні цифрові HRM-системи забезпечити індивідуалізацію управління персоналом?
14. Штучний інтелект у HR: підвищення об'єктивності чи ризик алгоритмічної дискримінації?
15. Управління залученістю персоналу: внутрішня мотивація чи інструмент маніпулятивного впливу?
16. Чи є розвиток цифрових компетентностей персоналу відповідальністю організації чи самого працівника?
17. Інформаційна безпека в HR: баланс між аналітикою персоналу та захистом приватності.
18. Чи можливе стратегічне управління людськими ресурсами без розвиненої HR-аналітики?
19. Інновації в управлінні персоналом як чинник стійкості організації в умовах криз і невизначеності.
20. Чи є сталий розвиток організації досяжним без інтеграції соціальних і «зелених» HR-технологій?

ПЕРЕЛІК ТЕМ ДЛЯ НАПИСАННЯ ЕСЕ В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

ЕКОНОМІЧНИЙ БЛОК СТАЛОГО РОЗВИТКУ.

Ціль SDG 8 – Гідна праця та економічне зростання.

1. Стратегічне управління людськими ресурсами як інструмент забезпечення гідної праці в умовах цифрової економіки.

2. Інноваційні HR-технології та їх вплив на продуктивність праці та економічне зростання організацій.

3. Автоматизація HR-процесів: можливості підвищення ефективності та ризику витіснення працівників.

Ціль SDG 9 – Промисловість, інновації та інфраструктура.

4. Цифрові HRM-системи як елемент інноваційної інфраструктури сучасних організацій.

5. HR-аналітика як інструмент підтримки інноваційного розвитку підприємств.

СОЦІАЛЬНИЙ БЛОК СТАЛОГО РОЗВИТКУ.

Ціль SDG 4 – Якісна освіта.

1. Сучасні технології навчання персоналу як чинник реалізації принципу безперервної освіти.

2. Роль компетентнісного підходу в розвитку людського капіталу організацій.

Ціль SDG 5 – Гендерна рівність

3. Інноваційні HR-практики як інструмент забезпечення гендерної рівності в організаціях.

Ціль SDG 10 – Скорочення нерівності.

4. Цифрові HRM-системи та їх роль у забезпеченні рівного доступу до розвитку і кар'єрного зростання.

Ціль SDG 3 – Міцне здоров'я і благополуччя.

5. Управління залученістю персоналу та благополуччям працівників у системі стратегічного HRM.

ЕКОЛОГІЧНИЙ БЛОК СТАЛОГО РОЗВИТКУ.

Ціль SDG 12 – Відповідальне споживання і виробництво.

1. «Зелені» HR-технології як інструмент формування екологічно відповідальної поведінки персоналу.

2. Цифровізація HR-процесів як чинник зменшення ресурсного та паперового навантаження.

Ціль SDG 13 – Боротьба зі зміною клімату.

3. Роль управління персоналом у реалізації кліматичних стратегій організацій.

Ціль SDG 11 – Сталий розвиток міст і спільнот.

4. Дистанційні та гібридні форми праці як інструмент зниження екологічного навантаження на міську інфраструктуру.

Ціль SDG 17 – Партнерство заради сталого розвитку.

5. HR як платформа формування партнерств для реалізації цілей сталого розвитку та ESG-стратегій.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Костін І. Д. Порівняльний аналіз методів оцінювання соціально-економічної ефективності діджитал-інноваційних проєктів / І. Д. Костін // Бізнес Інформ. – № 6. – 2024. – С. 111–117. – DOI: 10.32983/2222-4459-2024-6-111-117.
2. Дашко І. Ключові принципи впровадження ІІІ в процесі управління персоналом підприємства / І. Дашко, Ю. Калюжна, Л. Михайліченко // Економіка та суспільство. – № (69). – 2024. – DOI: 10.32782/2524-0072/2024-69-47.
3. Матвєєва Н. М. Аналітичний інструментарій управління діловою активністю підприємства в сучасних умовах [Електрон. ресурс] / Н. М. Матвєєва, О. І. Славута, М. М. Огурцов // Бізнес Інформ. – № 12 2024. – С. 161–170. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: <http://jnas.nbuv.gov.ua/article/UJRN-0001573599>, вільний (дата звернення: 05.02.2026). – Назва з екрана.
4. Реінжиніринг як персонал-технологія підвищення ефективності роботи персоналу підприємства / Н. М. Матвєєва, М. П. Пан, О. С. Старов, Г. І. Базецька, Б. С. Лисенко // Бізнес Інформ. – № 5. – 2025. – С. 440–449. – DOI: 10.32983/2222-4459-2025-5-440-449.
5. Матвєєва Н. М. Формування напрямків вдосконалення кадрової політики як складової архітектури розвитку персоналу в аспекті підвищення конкурентоспроможності підприємства [Електрон. ресурс] / Н. М. Матвєєва, Г. І. Базецька, О. І. Славута // Економіка та суспільство. – 2023. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2335>, вільний (дата звернення: 05.02.2026). – Назва з екрана.
6. Обиденнова Т. С. Методи формування кадрового потенціалу підприємств / Т. С. Обиденнова, І. О. Черноус // Бізнес Інформ. – № 6. – 2024. – С. 382–388. – DOI: 10.32983/2222-4459-2024-6-382-388.
7. Пушкар Т. А. Людський фактор цифровізації інноваційної діяльності в Україні у розрізі міжнародних порівнянь / Т. А. Пушкар, Н. М. Матвєєва, Д. О. Серьогіна // Економіка і суспільство. – № 59. – 2024. – DOI: 10.32782/2524-0072/2024-59-40.

8. Державна служба статистики України [Електрон. ресурс] : сайт. – Електрон. текст. дані. – Оновлюється постійно. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>, вільний (дата звернення: 05.02.2026). – Назва з екрана.

Електронне навчальне видання

Методичні рекомендації

до організації самостійної роботи
з навчальної дисципліни

**«ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ
ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ»**

*(для здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
всіх форм навчання зі спеціальностей 051 – Економіка, С1 – Економіка та
міжнародні економічні відносини, освітня програма «Економічна аналітика»)*

Укладач **МАТВЄЄВА** Наталя Миколаївна

Відповідальний за випуск *В. В. Благой*

Редактор *О. А. Норик*

Комп'ютерне верстання *Н. М. Матвєєва, І. В. Волосожарова*

План 2026, 338М

Підп. до друку 22.04.2026. Формат 60 × 84/16.
Ум. друк. арк. 1,1.

Видавець і виготовлювач:

Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова,
вул. Чорноглазівська, 17, Харків, 61002.
Електронна адреса: office@kname.edu.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:
ДК № 8386 від 14.07.2025.