

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.
Ефективна економіка. 2025. № 3.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.3.52>

УДК 005.95:005.336.4:338.24

*О. В. Ачкасова,
к. е. н., доцент, доцент кафедри соціальної економіки,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7137-3996>*

*О. В. Іванісов,
к. е. н., доцент, доцент кафедри соціальної економіки,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5757-824X>*

*О. С. Лебединська,
к. е. н., доцент, доцент кафедри соціальної економіки,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7110-5211>*

ІННОВАЦІЙНО-АДАПТИВНИЙ ПІДХІД ДО ПІДГОТОВКИ ТА РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ У ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД

*О. Achkasova,
PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Social Economy, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics*

*О. Ivanisov,
PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Social Economy, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics*

*О. Lebedynska,
PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Social Economy, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics*

INNOVATIVE AND ADAPTIVE APPROACH TO TRAINING AND DEVELOPMENT OF MANAGEMENT PERSONNEL IN THE POST-WAR PERIOD

У статті аналізуються особливості підготовки та розвитку управлінського персоналу в умовах повоєнної економіки. Підкреслюється, що ефективна система професійного розвитку є ключовим чинником стабілізації економіки, підвищення конкурентоспроможності підприємств та забезпечення сталого розвитку. Розглянуто традиційні, інноваційні та адаптивні моделі розвитку персоналу. Обґрунтовано необхідність поєднання інноваційних методів і адаптивних стратегій для підвищення ефективності управління в умовах нестабільності та трансформаційних змін. Запропоновано інноваційно-адаптивний підхід, який поєднує цифровізацію освітніх програм, використання симуляційних моделей, розвиток стратегічного мислення та емоційного інтелекту керівників. Визначено теоретичні основи цього підходу, зокрема концепції адаптивного управління, безперервного навчання, стратегічного розвитку та емоційного інтелекту. Окреслено ключові елементи, принципи та переваги застосування інноваційно-адаптивного підходу, що сприяє швидкому відновленню підприємств і підвищенню їхньої конкурентоспроможності у повоєнний період.

The article analyzes the specifics of training and development of managerial personnel in the context of a post-war economy. It emphasizes that an effective system of professional development is a key factor in economic stabilization, enhancing enterprise competitiveness, and ensuring sustainable development. The main challenges include a shortage of qualified managers, insufficient adaptability of traditional training models, a low level of crisis management competencies, and the need to integrate modern technologies into the educational process. The study examines traditional, innovative, and adaptive personnel development models, highlighting their advantages and limitations in the context of a post-war economy. A comparative analysis of these models is conducted, identifying their applicability and effectiveness in addressing the challenges of economic recovery. The necessity

of combining innovative methods with adaptive strategies is substantiated to improve management efficiency amid instability and transformational changes.

The proposed innovation-adaptive approach integrates the digitalization of educational programs, the use of simulation models, and the development of strategic thinking and emotional intelligence among managers. The theoretical foundations of this approach include the concepts of adaptive management, lifelong learning, strategic development, and emotional intelligence. The key elements ensuring its effectiveness are identified, including digitalization, integration of practical experience, and the development of flexible management strategies.

The importance of flexible management strategies is highlighted, allowing enterprises to respond effectively to economic fluctuations, shifts in market demand, and changes in the political and legislative environment. The main advantages of applying this approach are outlined, including increased managerial flexibility, the promotion of strategic thinking, and the enhancement of management competencies. The prospects for using the innovation-adaptive approach to ensure sustainable enterprise development in the post-crisis period are substantiated.

Ключові слова: *професійний розвиток управлінського персоналу, теоретичні підходи до розвитку персоналу, моделі розвитку персоналу, повоєнний період, людський капітал, цифровізація.*

Keywords: *professional development of managerial staff, theoretical approaches to staff development, staff development models, post-war period, human capital, digitalisation..*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. *Повоєнний період характеризується необхідністю відновлення не лише матеріальних і фінансових ресурсів, але й кадрового потенціалу, що є основою для*

стабільного функціонування будь-якої організації. У цей час управлінці повинні бути здатні швидко адаптуватися до нових умов, ефективно приймати рішення в умовах невизначеності та економічної нестабільності, а також впроваджувати інноваційні методи управління для забезпечення стійкості та розвитку підприємств. Підготовка та розвиток управлінського персоналу вимагають особливої уваги, оскільки традиційні методи, що ґрунтуються на стабільних економічних умовах, не відповідають вимогам швидко змінюваного середовища. У повоєнний період, коли відновлення економіки супроводжується численними соціальними, політичними та технологічними змінами, управлінці повинні мати не лише класичні професійні знання, але й здатність до інноваційного мислення, креативності, стратегічного бачення і емоційного інтелекту. Зокрема, необхідність оперативного реагування на кризові ситуації та швидка адаптація до змінюваних умов ринку вимагають від керівників здатності до гнучкого планування та управління. Нові підходи до підготовки управлінського персоналу повинні враховувати потребу в цифрових технологіях, гібридних форматах навчання, інтеграції симуляційних моделей прийняття рішень, а також використанні штучного інтелекту та великих даних для прогнозування економічного розвитку. Важливим завданням є також розробка програм менторства, коучингу та безперервного професійного розвитку, що забезпечать постійне оновлення знань управлінців відповідно до актуальних економічних реалій.

Таким чином, питання розвитку управлінського персоналу є надзвичайно актуальним, оскільки від ефективності його підготовки залежать темпи економічного відновлення, стабільність підприємств і здатність адаптуватися до глобальних економічних трендів. Дослідження та обґрунтування нових підходів до підготовки та розвитку управлінського персоналу є важливим завданням, оскільки воно спрямоване на створення ефективних механізмів розвитку персоналу, які відповідають викликам

повоєнного періоду та забезпечують формування компетентних фахівців, здатних сприяти сталому розвитку країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасних наукових дослідженнях значна увага приділяється питанням розвитку персоналу, кадрової безпеки та впливу цифрових трансформацій на систему управління людськими ресурсами. Зокрема, Домчук О. М. та співавтори аналізують процеси підбору та розвитку персоналу в умовах трансформацій ринку праці, що є ключовим фактором для формування кадрового потенціалу та забезпечення кадрової безпеки бізнесу [1]. Касьмін Д. С. розглядає розвиток персоналу як критичний чинник успішного розвитку підприємств, акцентуючи увагу на необхідності інвестування в людський капітал [2].

У дослідженні Касьміна Д. С. та Котельникової Ю. М. представлено інноваційні HR-технології, що сприяють адаптації персоналу до цифрового середовища, що є надзвичайно важливим для ефективного управління кадрами в умовах повоєнної економіки [3]. Аналогічні питання порушуються у роботі Кудактіна С. та Назаренка С., які розглядають стратегії управління розвитком персоналу з метою посилення кадрового потенціалу та забезпечення економічної безпеки підприємств [4].

Нагорний В. В. та Рубан О. О. у своїй роботі досліджують бізнес-коучинг як сучасний інструмент розвитку та навчання персоналу підприємств, що може бути інтегровано у програми підготовки управлінських кадрів [5]. У дослідженні Руденка М. та Лакутіна Д. [6] аналізуються інноваційні підходи до управління персоналом в умовах діджиталізації підприємств, що дозволяє підвищити ефективність роботи управлінських команд у нових економічних умовах.

Ткаченко В. В. акцентує увагу на впровадженні інноваційної системи управління розвитком персоналу підприємств, що є надзвичайно актуальним для економічної відбудови країни [7]. Чорнодід І. С., Василець Н. М. та Федотов О. О. у своїй роботі розглядають інноваційні стратегії управління

людськими ресурсами в умовах цифровізації, підкреслюючи важливість гнучких та адаптивних підходів у HRM [8].

У міжнародному контексті Лугова В. та співавтори аналізують напрями розвитку управлінських компетенцій менеджерів різних рівнів [9], а Назарова Г. В. і Руденко В. О. досліджують вплив цифрової зрілості та цифрової трансформації на управління персоналом, розглядаючи баланс між стабільністю та розвитком [10].

Як бачимо з проведеного аналізу, наукові дослідження демонструють активний інтерес до проблеми розвитку управлінського персоналу. Багато з них фокусується на індивідуальних аспектах управління та окремих сферах, таких як цифровізація, адаптація до нових технологій, чи забезпечення кадрової безпеки. Однак, залишаються невирішеними питання комплексної адаптації управлінських моделей до умов повоєнної економіки. Зокрема, недостатньо уваги приділяється розробці моделей розвитку персоналу, які враховували б швидкі зміни в економічному середовищі, соціальні трансформації та необхідність гнучкості в управлінських рішеннях у повоєнний період. Більшість наявних наукових досліджень роблять значний акцент на цифрових трансформаціях в умовах нормального економічного функціонування, але не враховують ситуацій, коли бізнес стикається з глибокими економічними потрясіннями. В умовах повоєнної економіки впровадження новітніх цифрових технологій в управлінські процеси вимагає від керівників не лише володіння технічними навичками, а й здатності швидко адаптуватися до нових інструментів і методів, що є критичними для ефективної роботи в умовах діджиталізації. Потрібні підходи, які не лише передбачають інтеграцію інноваційних технологій, а й враховують потребу у гнучкості та здатності швидко реагувати на змінені умови зовнішнього середовища.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є обґрунтування підходу до підготовки та розвитку управлінського персоналу у повоєнний період, що враховує швидкі зміни в

економічному середовищі, соціальні трансформації та вимоги до гнучкості в управлінських рішеннях під час кризових ситуацій. Також важливим завданням є інтеграція цифрових технологій в управлінські процеси з урахуванням специфіки повоєнної економіки та підвищення адаптивності управлінців до наявних економічних реалій.

Виклад основного матеріалу. Повоєнна економіка вимагає адаптації до нових соціально-економічних умов, відновлення ресурсів і змін у соціальній та управлінській сферах. Підприємства змушені реагувати на зміни в попиті, технологіях і політиці, а управлінці – стати рушієм інновацій. Вони повинні бути гнучкими, стратегічно мислити, розвивати організаційну культуру, мотивувати персонал і стимулювати інновації. Для забезпечення стабільного функціонування та ефективної адаптації до нових реалій, ключовим стає застосування різноманітних підходів у підготовці та розвитку управлінців. Сучасні підходи до розвитку управлінського персоналу в умовах економічних трансформацій є ключовим аспектом забезпечення стабільного функціонування підприємств та їхньої адаптації до нових умов.

У сучасній науковій літературі висвітлюється кілька основних напрямів розвитку управлінського персоналу, які можна умовно поділити на традиційні, інноваційні та адаптивні моделі.

Традиційні моделі розвитку управлінського персоналу, орієнтовані на класичні підходи до навчання, мають довгу історію застосування в рамках управлінської практики. Вони зосереджуються на поступовому накопиченні знань і навичок через формальні освітні програми, тренінги, курси підвищення кваліфікації, що охоплюють широкий спектр дисциплін, таких як стратегічне планування, фінансовий менеджмент, корпоративне управління, організаційна культура та інші основи класичної управлінської теорії. Важливою характеристикою традиційних підходів є їх фокус на стабільності та довгостроковій перспективі, що передбачає поетапне та систематичне навчання фахівців, а також чітко визначені стандарти та програми розвитку [2; 9].

У сучасних умовах економічної нестабільності та швидких змін традиційні моделі управлінського розвитку мають обмеження. Вони розраховані на стабільне середовище й не завжди забезпечують необхідну гнучкість для адаптації до інновацій, технологічних змін і глобалізації, що вимагають швидкого реагування та нових компетенцій керівників. Так, у роботі [2] підкреслюється, що розвиток персоналу є ключовою умовою сталого розвитку підприємства, а традиційні методи навчання, такі як формальні освітні програми та стандартні тренінги, забезпечують лише базовий рівень компетентності. Касьмін Д. С. наголошує, що ці підходи необхідні, проте недостатні для ефективного функціонування підприємств у динамічному середовищі [2]. Традиційні підходи, що базуються на стандартних методах викладання, не завжди забезпечують необхідну інтерактивність, критичне мислення і навички адаптації, що є важливими в умовах високої невизначеності. Орієнтація на стандартні курси й тренінги не враховує важливість практичного досвіду та реальних кейсів, що обмежує здатність управлінців реагувати на виклики та впроваджувати інновації. Тому традиційні моделі потребують модернізації, доповнення інноваційними методами для підвищення їхньої ефективності в динамічному середовищі. Для успішного розвитку організацій необхідно поєднувати класичні методи з більш гнучкими й адаптивними інструментами навчання, які враховують сучасні виклики та сприяють розвитку критичного мислення й практичних навичок керівників.

Інноваційні моделі розвитку управлінців базуються на цифрових технологіях, що персоналізують навчання, забезпечують безперервний розвиток і підвищують інтерактивність. Адаптивні онлайн-курси, мобільне навчання, штучний інтелект для аналізу освітніх траєкторій, а також технології віртуальної та доповненої реальності сприяють засвоєнню практичних навичок і стратегічного мислення. Використання кейс-методу, бізнес-симуляцій і гейміфікації розвиває аналітичні здібності та комунікаційні навички. Важливою складовою інноваційних моделей

розвитку персоналу є впровадження бізнес-коучингу, менторства та професійних спільнот як засобів формування лідерських якостей і розвитку управлінського потенціалу. Участь у таких програмах сприяє обміну досвідом, розширенню професійних горизонтів і формуванню адаптивного підходу до прийняття управлінських рішень. Дослідження Нагорного В. В. та Рубана О. О. підтверджує, що коучинг є дієвим інструментом для формування лідерських навичок, мотивації та ефективного управління персоналом [5]. Окрему увагу слід приділити впливу штучного інтелекту на управління процесами навчання. Інтелектуальні системи дозволяють здійснювати аналіз рівня компетентності працівників, прогнозувати їхні освітні потреби та автоматизувати процес розробки індивідуальних навчальних траєкторій. Це сприяє оптимізації навчального процесу, зниженню часових витрат і підвищенню його ефективності. В цілому, цифрова трансформація управлінських процесів підприємства забезпечує реалізацію інноваційних підходів у кадровому менеджменті. Автори роботи [6] підкреслюють, що діджиталізація підприємств сприяє автоматизації процесів управління персоналом, підвищенню ефективності роботи керівників та оптимізації витрат на навчання і розвиток.

Однак, попри значний потенціал, інноваційні методи розвитку персоналу потребують адаптації до повоєнних реалій через фінансові, технологічні та соціальні обмеження. Підприємства скорочують витрати на навчання, а нестача кваліфікованих фахівців і технологічні бар'єри ускладнюють впровадження цифрових рішень. Малим і середнім підприємствам бракує ресурсів для інтеграції освітніх платформ, а стрес і невизначеність знижують мотивацію працівників. Тривалий процес впровадження інновацій може бути неефективним за умов необхідності швидких рішень. Оптимальним є поєднання традиційних і сучасних підходів з урахуванням фінансових можливостей та держпідтримки навчальних програм.

Адаптивні моделі розвитку управлінського персоналу поєднують традиційні та інноваційні підходи, забезпечуючи ефективність у стабільних умовах і гнучкість під час змін. Вони ґрунтуються на компетентнісному підході, що розвиває не лише фахові знання, а й навички емоційного інтелекту, критичного мислення, стратегічного бачення та командної роботи. Це підвищує стресостійкість управлінців, їхню здатність швидко адаптуватися й ефективно комунікувати в організації. Як зазначають Домчук О. М. та співавтори, у сучасних умовах адаптивний підхід до підбору та розвитку персоналу є важливим фактором кадрової безпеки бізнесу, оскільки дозволяє формувати гнучкі команди, здатні ефективно функціонувати в умовах трансформації ринку праці [1]. Важливе значення надається інтеграції цифрових технологій, що дозволяє керівникам швидко обробляти великі обсяги інформації, приймати обґрунтовані рішення та ефективно керувати командами в умовах нестабільності. Формування адаптивного підходу також включає розробку системи гнучких стратегій розвитку персоналу, яка дозволяє ефективно змінювати управлінські практики залежно від поточної ситуації. Такі стратегії передбачають швидке впровадження змін у корпоративну культуру, організаційну структуру та методи прийняття рішень, що є критично важливим у періоди економічних криз або невизначеності. Згідно з дослідженнями Лугової В. та співавторів, розвиток управлінської компетентності вимагає не лише професійної підготовки, а й створення середовища, що сприяє адаптації до різних типів управлінських викликів, зокрема в умовах економічних трансформацій [9].

Адаптивні методи професійного розвитку персоналу в умовах повоєнного періоду, хоча й мають значну перевагу у здатності до швидкої адаптації та реагування на зміни, мають також кілька важливих недоліків, які варто враховувати при їх впровадженні. Для їх впровадження потрібен високий рівень технічної підготовки співробітників, що може бути проблемою через обмежений доступ до технологій та низьку цифрову грамотність. Також адаптивні методи вимагають стабільного управлінського

лідерства, якого може не вистачати через соціально-економічні наслідки війни. Крім того, швидкі зміни можуть зашкодити довгостроковому розвитку організаційної культури, що важливо для відновлення після війни.

Як бачимо, сучасний розвиток управлінського персоналу відбувається на перетині цих трьох основних моделей, причому домінування тієї чи іншої підходу визначається специфікою економічного середовища, рівнем цифровізації підприємств та стратегічними пріоритетами організацій. В умовах повоєнної економіки найбільш перспективним виглядає поєднання інноваційних та адаптивних підходів, що дозволяє керівникам бути не лише висококваліфікованими фахівцями, а й ефективними лідерами, здатними приймати рішення в умовах невизначеності та змінного ринку.

З метою використання переваг інноваційного та адаптивного підходів до розвитку персоналу, а також усунення їх недоліків, пропонується розроблення інноваційно-адаптивного підходу до професійного розвитку через інтеграцію інноваційних технологій та адаптивних стратегій навчання, які дозволяють керівникам швидко адаптуватися до змін на ринку, а також ефективно управляти організаційними процесами в умовах постійної невизначеності.

Інноваційно-адаптивний підхід включає використання сучасних технологій, таких як цифрові платформи для навчання, штучний інтелект для аналізу потреб у розвитку компетенцій та автоматизацію процесів управління персоналом. Однак головним акцентом є не лише технологічні інструменти, а й стратегічна гнучкість, яка дозволяє швидко реагувати на змінні економічні та соціальні умови. Цей підхід також передбачає акцент на розвиток адаптивних навичок у управлінців, таких як емоційний інтелект, лідерські якості, креативність, комунікаційні здібності та здатність до стратегічного мислення. Враховуючи специфіку повоєнного періоду, де кожна організація має обмежені ресурси і повинна швидко реагувати на нові виклики, підвищення таких компетенцій стає критично важливим для забезпечення стабільного функціонування та відновлення економіки. Окрім цього,

важливою складовою інноваційно-адаптивного підходу є постійне оновлення знань і навичок управлінців. У повоєнних умовах, коли економіка швидко трансформується, необхідно не лише вміти адаптуватися до змін, а й передбачати майбутні тенденції та активно впроваджувати інновації, щоб бути конкурентоспроможними.

Теоретична основа інноваційно-адаптивного підходу до підготовки та розвитку управлінського персоналу в повоєнний період спирається на кілька основних концепцій, що враховують необхідність швидкої адаптації до змін у економічних, технологічних та соціально-політичних умовах.

Ключовим елементом є теорія адаптивного управління, яка наголошує на важливості гнучкості та здатності швидко змінювати стратегії у відповідь на нові реалії. В умовах економічної нестабільності, що характерні для повоєнного періоду, керівники повинні бути готовими до постійної зміни умов. У цьому контексті концепція безперервного навчання набуває особливого значення, дозволяючи постійно оновлювати знання та навички управлінців.

Інтеграція знань та інновацій у стратегічне управління є важливою складовою підходу, оскільки використання інтелектуального капіталу сприяє швидшій адаптації до змінюваного ринку. Інноваційний менеджмент фокусується на впровадженні нових технологій і практик для відновлення виробничих потужностей та забезпечення конкурентоспроможності.

Згідно з теорією емоційного інтелекту, розвиток управлінських навичок вимагає здатності керівників ефективно управляти емоціями, як власними, так і командними, що є важливим у стресових ситуаціях і невизначеності. Вміння підтримувати моральний клімат в організації та сприяти командній взаємодії є критично важливими для успішного відновлення підприємств.

Основні елементи інноваційно-адаптивного підходу до підготовки та розвитку управлінського персоналу в повоєнний період включають наступні

ключові компоненти, які забезпечують ефективність управління в умовах економічної нестабільності та невизначеності:

1. Гнучкість управлінських стратегій. Управлінці повинні бути здатні швидко адаптуватися до змін, що виникають в результаті економічних, політичних та соціальних трансформацій. Це включає в себе постійну оцінку зовнішнього середовища, коригування стратегій та тактик відповідно до нових реалій.

2. Цифровізація та технологічні інновації. Включення новітніх технологій у процес підготовки та розвитку управлінців дозволяє забезпечити оперативність, точність та ефективність у прийнятті управлінських рішень. Цифрові платформи для навчання, системи штучного інтелекту для аналізу даних і прогностичні моделі допомагають керівникам передбачати зміни на ринку та реагувати на них вчасно.

3. Безперервне навчання та професійний розвиток. Підготовка управлінського персоналу не обмежується одноразовими тренінгами чи курсами. Це процес постійного оновлення знань і навичок, що забезпечує підтримку високого рівня професіоналізму та дозволяє управляти не лише на поточному, але й на майбутньому етапі розвитку підприємства. Програми безперервного навчання враховують як традиційні форми, так і новітні інструменти навчання, включаючи онлайн-курси, вебінари, коучинг та менторство.

4. Розвиток емоційного інтелекту та міжособистісних навичок. У період економічної невизначеності та відновлення важливим стає розвиток емоційного інтелекту у керівників. Це включає здатність до саморегуляції, управління стресом, мотивацію та емпатію. Такі навички є важливими для підтримки морального духу команди, підвищення рівня комунікаційної ефективності та формування сприятливого робочого середовища.

5. Інтеграція практичного досвіду з навчальним процесом. Інноваційно-адаптивний підхід передбачає, що навчання управлінців має бути тісно пов'язане з реальними бізнес-кейсами, практичними завданнями

та ситуаціями, що виникають у процесі відновлення після кризи. Це дозволяє керівникам не лише вивчати теоретичні аспекти управління, а й застосовувати їх на практиці, покращуючи навички прийняття рішень у складних умовах.

6. Колективна робота та розвиток лідерства. Важливою складовою інноваційно-адаптивного підходу є розвиток командної роботи та лідерських якостей на всіх рівнях управління. Це передбачає створення умов для розвитку лідерства серед молодших керівників, покращення їх взаємодії з підлеглими, а також забезпечення інклюзивного підходу до управління, що сприяє більш ефективному досягненню організаційних цілей.

7. Зворотний зв'язок і адаптація підходів. Інноваційно-адаптивний підхід включає постійну оцінку ефективності впроваджених методів розвитку управлінців. Це здійснюється за допомогою збору зворотного зв'язку від учасників навчальних програм, моніторингу результатів і коригування методик відповідно до змін у зовнішньому середовищі та потребах організації.

Інноваційно-адаптивний підхід до підготовки та розвитку управлінського персоналу має низку важливих переваг, особливо в умовах повоєнного відновлення економіки. Цей підхід значно підвищує гнучкість і швидкість адаптації керівників до змінюваних економічних умов. У період соціально-економічних трансформацій та швидких технологічних змін управлінці повинні мати здатність оперативно реагувати на нові виклики. Інноваційно-адаптивний підхід забезпечує здатність швидко адаптувати стратегії організацій, сприяючи прийняттю рішень у нестабільних умовах. Інноваційні методи в рамках цього підходу також сприяють розвитку креативності, стратегічного мислення та інноваційної діяльності серед керівників. Вони здатні не лише реагувати на поточні проблеми, а й передбачати майбутні тенденції та створювати нові можливості для організацій. Використання сучасних технологій, таких як великі дані та штучний інтелект, дозволяє приймати більш обґрунтовані та ефективні

рішення, що відповідають реаліям ринку. Адаптивність підходу дозволяє організаціям інтегрувати новітні інструменти та технології в управлінські процеси, підвищуючи загальну ефективність. Гібридні формати навчання, цифрові платформи та інтерактивні симуляції роблять навчальний процес більш динамічним і ефективним, що дозволяє управлінцям оперативно реагувати на змінювані обставини.

Перспективи застосування інноваційно-адаптивного підходу полягають у його здатності забезпечити стійкість організацій на різних етапах їхнього розвитку, зокрема в період відновлення після кризових явищ. Цей підхід сприяє розвитку кадрового потенціалу, що забезпечить організаціям тривалу конкурентоспроможність і здатність адаптуватися до глобальних економічних трендів.

Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.

Інноваційно-адаптивний підхід до розвитку управлінського персоналу є необхідною умовою ефективного функціонування підприємств у повоєнний період. Сучасні виклики вимагають від керівників не лише глибоких професійних знань, а й здатності швидко адаптуватися до змін, приймати стратегічні рішення в умовах невизначеності та активно впроваджувати інновації. Поєднання цифрових технологій, симуляційних моделей, стратегічного мислення та емоційного інтелекту створює основу для підготовки лідерів, які можуть забезпечити сталий розвиток організацій.

Подальші дослідження в цьому напрямі мають бути зосереджені на практичних аспектах впровадження інноваційно-адаптивного підходу у різних секторах економіки. Особливо важливим є дослідження механізмів інтеграції інноваційних методів у систему корпоративного навчання, що дозволить формувати кадровий потенціал, здатний до ефективного управління в умовах нестабільності.

Література

1. Домчук О. М., Богуславська С. І., Кудактін С. В., Жученко О. В., Бондар Ю. В. Підбір і розвиток персоналу в умовах трансформацій ринку праці для формування кадрового потенціалу в управлінні кадровою безпекою бізнесу. Здобутки економіки: перспективи та інновації. 2024. № 8. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13141387>.
2. Касьмін Д. С. Розвиток персоналу як необхідна умова розвитку підприємства. Innovative Solutions In Modern Science. 2021. № 3(47). С. 26-57. URL: <https://naukajournal.org/index.php/ISMSD/article/view/2288>.
3. Касьмін Д. С., Котельникова Ю. М. Інноваційні HR-технології: адаптація персоналу до цифрового середовища. Цифрова економіка та економічна безпека. 2024. № 4 (13). С. 141-147. URL: <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/34698>.
4. Кудактін С., Назаренко С. Управління розвитком персоналу для посилення кадрового потенціалу та стану економічної безпеки суб'єктів господарювання. Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice. 2023. № 2(49). С. 413-425
5. Нагорний В. В., Рубан О. О. Бізнес-коучинг як сучасний інструмент розвитку та навчання персоналу підприємства. Ефективна економіка. 2023. № 9. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2023_9_38
6. Руденко М., Лакутін Д. Інноваційні підходи до управління персоналом в умовах діджиталізації підприємств. Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences, 2022. № 312(6(1)), 152-159. [https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-312-6\(1\)-21](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-312-6(1)-21)
7. Ткаченко В. В. Впровадження інноваційної системи управління розвитком персоналу підприємства. Ефективна економіка. 2023. №5. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2023_5_75.
8. 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. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-13-04-09>

9. Luhova V., Serikov D., Liutviieva Y., Serikova T., Kovalova V. Directions to develop managerial competence in managers of different types. Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development,. 2021. №43(2). 269-275. URL: <https://doi.org/10.15544/mts.2021.23>.

10. Nazarova G.V., Rudenko V.O. Digital Maturity and Digital Transformation in HRM: Stability vs Development. Управління розвитком. 2023. Т. 21, № 3. С. 57-65. URL: <https://doi.org/10.57111/devt/3.2023.57>.

References

1. Domchuk, O.M. Bohuslavska, S.I. Kudaktin, S.V. Zhuchenko, O.V. and Bondar, Yu.V. (2024), “Selection and development of personnel in the conditions of labor market transformations for the formation of human resource potential in business security management”, *Zdobutky ekonomiky: perspektyvy ta innovatsii*, [Online], vol. 8. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13141387>.

2. Kasmin, D.S. (2021), “Personnel development as a necessary condition for enterprise development”, *Innovative Solutions in Modern Science*, [Online], vol. 3, no. 47, pp. 26-57. Available at: <https://naukajournal.org/index.php/ISMSD/article/view/2288> (Accessed 05 March 2025).

3. Kasmin, D.S. and Kotelnikova, Yu.M. (2024), “Innovative HR technologies: adaptation of personnel to the digital environment”, *Tsyfrova ekonomika ta ekonomichna bezpeka*, [Online], vol. 4, no. 13, pp. 141-147. Available at: <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/34698> (Accessed 05 March 2025).

4. Kudaktin, S. and Nazarenko, S. (2023), “Personnel development management to strengthen human resource potential and economic security of

business entities”, *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, vol. 2, no. 49, pp. 413-425.

5. Nahorny, V.V. and Ruban, O.O. (2023), “Business coaching as a modern tool for enterprise personnel development and training”, *Efektivna ekonomika*, [Online], vol. 9. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2023_9_38 (Accessed 05 March 2025).

6. Rudenko, M. and Lakutin, D. (2022), “Innovative approaches to personnel management in the conditions of enterprise digitalization”, *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, [Online], vol. 312, no. 6(1), pp. 152-159. [https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-312-6\(1\)-21](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-312-6(1)-21).

7. Tkachenko, V.V. (2023), “Implementation of an innovative personnel development management system at the enterprise”, *Efektivna ekonomika*, [Online], vol. 5. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2023_5_75 (Accessed 05 March 2025).

8. Chornodid, I.S. Vasylets, N.M. and Fedotov, O.O. (2024), “Innovative human resource management strategies in the context of digitalization”, *Problemy suchasnykh transformatsij. Seriya: ekonomika ta upravlinnia*, [Online], vol. 13. <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-13-04-09>.

9. Luhova, V. Serikov, D. Liutviieva, Y. Serikova, T. and Kovalova, V. (2021), “Directions to develop managerial competence in managers of different types”, *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, [Online], vol. 43, no. 2, pp. 269-275. <https://doi.org/10.15544/mts.2021.23>.

10. Nazarova, G.V. and Rudenko, V.O. (2023), “Digital maturity and digital transformation in HRM: stability vs development”, *Upravlinnia rozvytkom*, [Online], vol. 21, no. 3, pp. 57-65. <https://doi.org/10.57111/devt/3.2023.57>.

Стаття надійшла до редакції 14.03.2025 р.