



**Менеджмент**

**УДК 005.95/.96:330.341.1:004**

**DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.20337900>**

**Управління інноваційною сприйнятливістю персоналу як  
інструмент прискореної адаптації компанії до технологічних змін**

**Чобаль Людмила Юрїївна,**

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту,  
підприємництва та торгівлі, Ужгородський торговельно-економічний  
інститут Державного торговельно-економічного університету, Ужгород,  
Україна, <https://orcid.org/0000-0002-9838-4051>

**Мельник Олена Олексїївна,**

кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри технології  
машинобудування, Навчально-науковий механіко-машинобудівний інститут,  
Національний технічний університет України «Київський політехнічний  
інститут імені Ігоря Сікорського», Київ, Україна  
<https://orcid.org/0000-0002-8667-4262>

**Субін Анатолій Анатолійович,**

кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри технології  
машинобудування, Навчально-науковий механіко-машинобудівний інститут,  
Національний технічний університет України «Київський політехнічний  
інститут імені Ігоря Сікорського», Київ, Україна  
<https://orcid.org/0000-0002-5747-2397>

**Прийнято: 08.05.2026 | Опубліковано: 22.05.2026**



**Анотація.** Актуальність дослідження зумовлена прискоренням технологічних трансформацій, цифровізацією бізнес-процесів і посиленням вимог до адаптивності компаній в умовах високої динаміки ринкового середовища. Водночас у практиці корпоративного управління зберігаються проблеми психологічного опору змінам, недостатньої інтеграції механізмів професійного розвитку у процеси цифрової трансформації та фрагментарності управлінської підтримки персоналу в умовах технологічного оновлення.

**Метою дослідження** визначено дослідження особливостей управління інноваційною сприйнятливістю персоналу та обґрунтування підходів до підвищення ефективності адаптації компанії до технологічних змін.

**Методи.** У процесі дослідження використано методи аналізу і синтезу – для узагальнення теоретичних підходів до управління інноваційною сприйнятливістю персоналу, систематизації – для структурування чинників і механізмів технологічної адаптації, порівняльного аналізу – для оцінювання сучасних практик управління персоналом в умовах цифровізації, а також логічного узагальнення – для формування практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності управління інноваційними змінами.

**Результати.** Досліджено сутність інноваційної сприйнятливості персоналу та її роль у забезпеченні технологічної адаптації компанії. Виявлено, що результативність цифрової трансформації визначається не лише рівнем технологічного оновлення, а й ефективністю управлінських, мотиваційних і комунікаційних механізмів підтримки персоналу. Доведено, що інтеграція безперервного цифрового навчання, менторських програм, систем професійного супроводу та адаптивної мотиваційної політики сприяє скороченню періоду професійної адаптації працівників і зниженню організаційного опору технологічним змінам. Встановлено, що основними проблемами управління інноваційною сприйнятливістю персоналу залишаються нерівномірність розвитку цифрових компетентностей, швидке моральне старіння професійних знань, недостатня адаптивність організаційної культури та фрагментарність внутрішньої



комунікації. **Зроблено висновок**, що підвищення ефективності управління інноваційною сприйнятливістю персоналу потребує комплексного поєднання освітніх, мотиваційних, організаційних і комунікаційних механізмів у системі технологічної трансформації компанії. Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробленням методичних підходів до оцінювання рівня інноваційної сприйнятливості працівників, аналізом впливу технологій штучного інтелекту на кадрове управління та дослідженням ефективності персоналізованих моделей професійного розвитку в умовах цифрової економіки.

**Ключові слова:** цифрова трансформація, професійна адаптивність, кадровий потенціал, організаційні зміни, цифрові компетентності, корпоративне навчання, мотиваційна політика, управління змінами.

**Management of personnel innovative receptivity as a tool for accelerated  
company adaptation to technological changes**

**Liudmyla Chobal,**

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of  
Management, Entrepreneurship and Trade,  
Uzhhorod Trade and Economic Institute of the State University of Trade and  
Economics, Uzhhorod, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0002-9838-4051>

**Olena Melnyk,**

PhD in Technical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the  
Department of Mechanical Engineering Technology,  
Institute of Mechanical Engineering, National Technical University of Ukraine  
“Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute”, Kyiv, Ukraine  
<https://orcid.org/0000-0002-8667-4262>



**Anatolii Subin,**

PhD in Technical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the  
Department of Mechanical Engineering Technology,  
Institute of Mechanical Engineering, National Technical University of Ukraine  
“Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute”, Kyiv, Ukraine  
<https://orcid.org/0000-0002-5747-2397>

**Abstract.** **The relevance** of the study is determined by the acceleration of technological transformations, the digitalization of business processes, and the increasing requirements for company adaptability under conditions of a highly dynamic market environment. At the same time, the practice of corporate management continues to face problems related to psychological resistance to change, insufficient integration of professional development mechanisms into digital transformation processes, and the fragmented nature of managerial support for personnel under conditions of technological modernization. **The purpose** of the study is defined as the investigation of the peculiarities of managing personnel innovative receptivity and the substantiation of approaches to improving the effectiveness of company adaptation to technological changes. **Methods.** In the course of the study, methods of analysis and synthesis were used to generalize theoretical approaches to managing personnel innovative receptivity; systematization – to structure the factors and mechanisms of technological adaptation; comparative analysis – to evaluate contemporary personnel management practices under conditions of digitalization; and logical generalization – to formulate practical recommendations for improving the effectiveness of innovation change management. **Results.** The essence of personnel innovative receptivity and its role in ensuring the technological adaptation of a company have been investigated. It has been revealed that the effectiveness of digital transformation is determined not only by the level of technological modernization but also by the efficiency of managerial, motivational, and communication mechanisms supporting personnel. It has been



proven that the integration of continuous digital learning, mentoring programs, professional support systems, and adaptive motivational policies contributes to reducing the period of employees' professional adaptation and decreasing organizational resistance to technological changes. It has been established that the main problems in managing personnel innovative receptivity include uneven development of digital competencies, rapid obsolescence of professional knowledge, insufficient adaptability of organizational culture, and fragmented internal communication. **Conclusions.** It has been concluded that improving the effectiveness of managing personnel innovative receptivity requires a comprehensive combination of educational, motivational, organizational, and communication mechanisms within the system of technological transformation of a company. Prospects for further research are associated with the development of methodological approaches to assessing the level of personnel innovative receptivity, analyzing the impact of artificial intelligence technologies on personnel management, and investigating the effectiveness of personalized professional development models in the digital economy.

**Keywords:** digital transformation, professional adaptability, human capital, organizational change, digital competencies, corporate learning, motivational policy, change management.

**Постановка проблеми.** В умовах прискорення технологічних трансформацій, цифровізації бізнес-процесів і постійного оновлення управлінських та виробничих рішень особливого значення набуває здатність компаній оперативно адаптуватися до змін зовнішнього середовища. Практика свідчить, що навіть за наявності сучасних технологій і достатнього рівня фінансового забезпечення впровадження інновацій нерідко супроводжується внутрішнім опором персоналу, зниженням продуктивності праці та порушенням комунікаційних зв'язків у колективі. За таких умов ефективність технологічної модернізації значною мірою залежить не лише від технічного



рівня інновацій, а й від рівня інноваційної сприйнятливості працівників, їх готовності до змін, професійної адаптивності та здатності швидко інтегрувати нові підходи у повсякденну діяльність.

Для сучасних компаній управління інноваційною сприйнятливістю персоналу поступово перетворюється на стратегічний інструмент забезпечення конкурентоспроможності, оскільки саме людський фактор визначає швидкість освоєння цифрових технологій, результативність організаційних трансформацій і рівень стійкості підприємства в умовах високої технологічної динаміки. Водночас у практиці корпоративного управління зберігається проблема недостатньої інтеграції механізмів мотивації, професійного розвитку та управління змінами у процеси технологічної адаптації персоналу. Це зумовлює необхідність поглиблення наукових підходів до формування системи управління інноваційною сприйнятливістю працівників як важливої складової прискореної адаптації компанії до сучасних технологічних змін.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Огляд сучасних досліджень свідчить про посилення уваги науковців до проблем адаптивності персоналу в умовах цифровізації, інноваційних трансформацій і зростання ролі технологічних змін у розвитку сучасних компаній. Л. Яцемирський (L. Yatsemyrskyi) акцентує увагу на трансформації процедур корпоративного клієнтського онбордингу через системи інтелектуального розпізнавання та інтеграції, що дає змогу розглядати штучний інтелект як інструмент не лише автоматизації процесів, а й перебудови організаційної взаємодії [1]. С. Смерічевський та співавтори обґрунтовують системний підхід до впровадження інноваційних технологій у діяльність транспортних підприємств, підкреслюючи значення організаційної стійкості в умовах технологічних змін [2]. П. Волков (P. Volkov) розкриває потенціал стратегічного моделювання бізнес-процесів підприємства, що є важливим для узгодження управлінських рішень із динамікою інноваційного розвитку [3]. С.



В. Обіход досліджує інноваційні підходи до управління персоналом у контексті глобальної нестабільності, наголошуючи на їх ролі у формуванні конкурентоспроможності підприємств [4]. І. Кондратюк аналізує прогресивний досвід використання новітніх технологій в управлінні персоналом і визначає напрями його впровадження на вітчизняних підприємствах [5]. Л. О. Кустріч розглядає інноваційні методи управління персоналом як основу підвищення гнучкості кадрової політики та адаптації працівників до нових організаційних умов [6]. С. М. Сукачова та співавтори акцентують на управлінні змінами в умовах впровадження інноваційних підходів у менеджменті, що безпосередньо пов'язано з подоланням опору персоналу технологічним нововведенням [7]. О. В. Трифонова та співавтори досліджують вплив інноваційних методів управління на продуктивність персоналу в умовах невизначеності, доводячи значення управлінської підтримки для збереження результативності праці [8]. М. А. Яйха (M. A. Yayha) та співавтори розкривають зміст управління інноваціями й технологіями в сучасних підприємствах, підкреслюючи потребу в поєднанні технічних і організаційних рішень [9]. М. Р. Б. Рубель (M. R. B. Rubel) та співавтори доводять, що високозалучене управління людськими ресурсами сприяє технологічній адаптації, інноваційності та підвищенню результативності технологічних нововведень [10]. В. А. Трифан (V. A. Trifan) та М. Ф. Пантеа (M. F. Pantea) досліджують сприйнятливість молодших поколінь працівників до впровадження нових технологій і показують її зв'язок із балансом між роботою та особистим життям [11]. І. Туряді (I. Turyadi) та співавтори обґрунтовують роль цифрового лідерства у підвищенні продуктивності працівників і забезпеченні успіху бізнесу, що є важливою передумовою формування позитивного ставлення персоналу до технологічних змін [12]. Д. Баріле (D. Barile) та співавтори на прикладі корпоративної інноваційної екосистеми показують, що прискорення інновацій потребує не лише технологічної інфраструктури, а й організаційного середовища,



відкритого до експериментування та взаємодії [13]. Х. Ю. Ву (H. Y. Vu) та співавтори аналізують вплив інноваційно орієнтованої культури й сучасних управлінських інструментів на результати діяльності фірми, що підтверджує значення внутрішньої культури для прийняття змін [14]. Р. Александро (R. Alexandro) досліджує стратегічне управління людськими ресурсами в цифровій економіці, визначаючи основні виклики й можливості для підприємств у процесі технологічної адаптації [15]. Отже, аналіз наведених праць засвідчує, що ефективність технологічних трансформацій значною мірою залежить від готовності персоналу до змін, рівня цифрового лідерства, інноваційної культури та здатності організації забезпечувати безперервний розвиток компетентностей працівників.

**Виділення невирішеної частини проблеми.** Незважаючи на активне впровадження нових технологій у діяльність компаній, недостатньо дослідженими залишаються механізми формування інноваційної сприйнятливості персоналу та її вплив на ефективність технологічної адаптації бізнесу. Існуючі наукові підходи переважно зосереджуються на окремих аспектах цифровізації або мотивації працівників, тоді як питання комплексної інтеграції управлінських, організаційних і поведінкових чинників залишаються недостатньо опрацьованими.

Це ускладнює формування готовності персоналу до швидких технологічних змін і знижує результативність трансформаційних процесів у компаніях. Саме тому актуальним є дослідження інноваційної сприйнятливості персоналу як складової системи управління технологічними змінами та визначення практичних механізмів підвищення ефективності адаптації компанії до нових технологій.

**Мета статті.** Метою статті є дослідження особливостей управління інноваційною сприйнятливістю персоналу та розроблення підходів до підвищення ефективності адаптації компанії до технологічних змін.

Завдання статті:



1. Визначити сутність інноваційної сприйнятливості персоналу та її роль у технологічній адаптації компанії.
2. Обґрунтувати вплив управлінських і організаційних чинників на готовність персоналу до технологічних змін.
3. Виявити проблеми та розробити рекомендації щодо управління інноваційною сприйнятливістю персоналу в умовах технологічних трансформацій.

**Виклад основного матеріалу.** Інноваційна сприйнятливість персоналу характеризує здатність працівників приймати, освоювати та практично використовувати нові технологічні рішення в умовах змін внутрішнього й зовнішнього середовища компанії. У сучасних умовах вона формується під впливом професійної підготовки, корпоративної культури, мотиваційної політики та ефективності внутрішніх комунікацій. Для компаній рівень інноваційної сприйнятливості персоналу визначає швидкість адаптації до цифровізації бізнес-процесів, результативність технологічної модернізації та здатність підтримувати конкурентні позиції в умовах динамічного ринку (табл. 1).

Таблиця 1

Сутнісні характеристики інноваційної сприйнятливості персоналу та її роль у процесах технологічної адаптації компанії

Компонент	Сутнісна характеристика	Прояв у діяльності компанії	Роль у технологічній адаптації
Когнітивний	Готовність до сприйняття нових знань і технологій	Освоєння цифрових платформ, нових програм і технологічних рішень	Прискорення інтеграції інновацій у робочі процеси
Мотиваційний	Зацікавленість персоналу у професійному розвитку та змінах	Участь у навчанні, підвищенні кваліфікації та внутрішніх проєктах	Формування позитивного ставлення до технологічних трансформацій



Компонент	Сутнісна характеристика	Прояв у діяльності компанії	Роль у технологічній адаптації
Адаптивний	Здатність швидко реагувати на зміни умов праці	Гнучке коригування робочих процесів і професійних функцій	Забезпечення стійкості компанії до технологічних змін
Комунікаційний	Спроможність до ефективної взаємодії в умовах змін	Використання цифрових каналів комунікації та командної роботи	Підвищення узгодженості впровадження інновацій
Практичний	Здатність застосовувати інноваційні рішення у професійній діяльності	Використання автоматизованих систем і цифрових інструментів	Підвищення результативності технологічної модернізації

Джерело: сформовано автором на основі [2, р. 8; 5, с. 149; 10, р. 1284; 11, р. 494; 12, р. 1673].

Технологічна адаптація компаній дедалі менше залежить виключно від обсягів фінансування інновацій і дедалі більше – від здатності персоналу швидко інтегрувати нові технології у повсякденні бізнес-процеси. Наприклад, впровадження корпоративних систем планування ресурсів підприємства (Enterprise Resource Planning, ERP), цифрових платформ управління персоналом або технологій штучного інтелекту (ШІ) у сфері аналітики нерідко супроводжується зниженням продуктивності на початкових етапах через психологічну неготовність працівників до зміни звичних моделей роботи [5, с. 149]. Саме тому компанії, які паралельно з технологічним оновленням інвестують у внутрішнє навчання, менторські програми та формування культури відкритості до змін, значно швидше досягають стабільних результатів цифрової трансформації.

Практика великих міжнародних компаній свідчить, що ефективно управління інноваційною сприйнятливістю персоналу передбачає не лише навчання роботі з новими технологіями, а й створення середовища, у якому працівник розуміє практичну доцільність змін для власної професійної діяльності. У логістичних компаніях це проявляється через інтеграцію



автоматизованих систем моніторингу постачання, у банківському секторі – через цифровізацію клієнтського обслуговування та аналітичні ШІ-інструменти [12, р. 1673], а у виробничій сфері – через використання роботизованих систем контролю якості продукції [11, р. 494]. За таких умов інноваційна сприйнятливість персоналу перетворюється на фактор зниження організаційного опору, прискорення управлінських рішень і забезпечення стійкості компанії до технологічних змін навіть у періоди високої ринкової нестабільності.

Готовність персоналу до технологічних змін формується під впливом комплексу управлінських, мотиваційних і організаційних чинників, які визначають рівень професійної адаптивності працівників та їх здатність ефективно працювати в умовах оновлення бізнес-процесів. У сучасному корпоративному середовищі технологічна трансформація потребує не лише впровадження нових цифрових рішень, а й створення внутрішніх механізмів підтримки персоналу, здатних забезпечити позитивне сприйняття змін, професійну стабільність і збереження продуктивності праці в період організаційної перебудови (табл. 2).

Таблиця 2

Вплив управлінських, мотиваційних і організаційних чинників на формування готовності персоналу до технологічних змін

Чинник впливу	Характер впливу на персонал	Практичний прояв у компанії	Очікуваний результат
Управлінська підтримка	Формування довіри до процесів змін	Комунікація цілей цифрової трансформації та залучення працівників до ухвалення рішень	Зниження внутрішнього опору технологічним змінам
Система мотивації	Стимулювання професійної активності персоналу	Фінансове й нефінансове заохочення за освоєння нових технологій	Підвищення зацікавленості у професійному розвитку



Чинник впливу	Характер впливу на персонал	Практичний прояв у компанії	Очікуваний результат
Організаційна гнучкість	Забезпечення адаптації робочих процесів до змін	Гнучкий розподіл функцій і оновлення моделей взаємодії	Прискорення інтеграції технологічних рішень
Професійний розвиток	Формування нових компетентностей працівників	Корпоративне навчання, цифрові тренінги, внутрішні освітні програми	Підвищення готовності персоналу до роботи з новими технологіями
Корпоративна взаємодія	Посилення командної координації в умовах змін	Використання цифрових платформ комунікації та проєктної співпраці	Підвищення ефективності впровадження інновацій

Джерело: сформовано автором на основі [4, с. 6; 6, с. 258; 7; 10, р. 1290; 14, р. 762].

У сучасній практиці саме управлінські та організаційні чинники часто визначають швидкість адаптації компанії до технологічних змін більше, ніж технічні характеристики самих інновацій. Наприклад, впровадження цифрових систем документообігу або автоматизованих платформ управління ресурсами в багатьох компаніях супроводжується не технічними труднощами, а проблемами психологічного сприйняття нових моделей роботи [4, с. 6]. Працівники нерідко сприймають автоматизацію як фактор посилення контролю, ризик професійної нестабільності або зміну звичних алгоритмів взаємодії. За відсутності чіткої внутрішньої комунікації це призводить до прихованого опору змінам, формального використання нових технологій і зниження ефективності цифрової трансформації.

Досвід технологічних, фінансових і логістичних компаній демонструє, що результативність інноваційних змін суттєво підвищується у випадках, коли керівництво поєднує технологічне оновлення з активною системою професійної підтримки персоналу. Зокрема, у банківському секторі впровадження ШІ-систем аналізу клієнтських операцій супроводжується проведенням коротких адаптаційних модулів для працівників, що дозволяє швидше інтегрувати нові інструменти у щоденну діяльність і мінімізувати



помилки в роботі [14, р. 762].. У виробничій сфері поширюється практика створення внутрішніх команд технологічного супроводу, які допомагають працівникам адаптуватися до автоматизованих систем контролю та цифрового моніторингу виробництва. Водночас у сфері електронної комерції компанії активно використовують гейміфіковані програми навчання та цифрові платформи внутрішньої взаємодії для підвищення мотивації персоналу до освоєння нових технологій.

За таких умов готовність персоналу до технологічних змін формується як результат поєднання управлінської відкритості, професійної підтримки та ефективної мотиваційної політики. Компанії, які забезпечують працівникам можливість поступової адаптації до нових цифрових процесів, отримують не лише вищу швидкість інтеграції інновацій, а й стабільніше внутрішнє середовище, здатне підтримувати подальші технологічні трансформації без суттєвих організаційних втрат [7].

Інтеграція механізмів розвитку персоналу у систему управління технологічними трансформаціями компанії забезпечує узгодження професійного потенціалу працівників із темпами цифрового оновлення бізнес-процесів. У сучасних умовах ефективність технологічних змін визначається не лише рівнем інноваційності технічних рішень, а й здатністю компанії своєчасно формувати нові компетентності персоналу, адаптувати організаційну структуру та підтримувати безперервний професійний розвиток працівників у процесі трансформацій (табл. 3).

Таблиця 3

Підходи до інтеграції механізмів розвитку персоналу у систему управління технологічними трансформаціями компанії

Напрямок інтеграції	Зміст управлінського підходу	Інструменти реалізації	Стратегічний ефект для компанії
Освітньо-цифровий	Поєднання професійного розвитку з	Онлайн-платформи навчання, цифрові	Підвищення швидкості освоєння нових технологій



Напрямок інтеграції	Зміст управлінського підходу	Інструменти реалізації	Стратегічний ефект для компанії
	процесами цифровізації	курси, адаптаційні модулі	
Компетентнісний	Формування компетентностей відповідно до технологічних потреб компанії	Карти компетентностей, індивідуальні траєкторії розвитку	Узгодження кадрового потенціалу з технологічними цілями
Інтеграційний	Включення розвитку персоналу у систему стратегічного управління	Спільне планування HR-стратегій та технологічних змін	Підвищення ефективності організаційної трансформації
Адаптаційний	Підтримка персоналу в період технологічних змін	Програми супроводу, менторство, внутрішні консультації	Скорочення періоду професійної адаптації
Інноваційно-комунікаційний	Формування середовища обміну знаннями та інноваційними практиками	Внутрішні цифрові спільноти, проєктні групи, корпоративні платформи	Посилення інноваційної взаємодії та командної ефективності

Джерело: сформовано автором на основі [1; 5, с. 153; 9, р. 901; 13; 14, р. 771].

Технологічні трансформації змінюють не лише інструменти роботи компанії, а й саму логіку професійної взаємодії всередині організації. У ситуаціях, коли цифрові рішення впроваджуються швидше, ніж персонал встигає адаптуватися до нових вимог, навіть високотехнологічні системи не забезпечують очікуваної ефективності. Саме тому сучасні компанії дедалі частіше поєднують процеси цифрової модернізації з безперервним розвитком компетентностей працівників, інтегруючи навчання, адаптацію та професійний супровід у загальну систему управління змінами [9, р. 901]. Наприклад, під час переходу на хмарні системи управління ресурсами або цифрові платформи аналітики персонал проходить не разові інструктажі, а



поетапне практичне навчання із супроводом внутрішніх координаторів і технічних консультантів. Це дозволяє поступово інтегрувати нові технології у щоденні операційні процеси без різкого порушення робочого ритму.

Показовою є практика міжнародних виробничих компаній, де впровадження автоматизованих систем контролю якості супроводжується створенням внутрішніх центрів цифрових компетентностей. У таких структурах працівники отримують можливість не лише опанувати нові технології, а й тестувати їх у реальних виробничих сценаріях [13]. У результаті професійна адаптація відбувається значно швидше, а ризик помилок під час переходу до нових моделей роботи помітно знижується. У сфері фінансових послуг інтеграція технологій ШІ у процеси аналітики та клієнтського супроводу також потребувала перегляду систем професійного розвитку [5, с. 154]. Частина компаній перейшла до персоналізованих моделей навчання, де зміст освітніх модулів формується відповідно до функціональних обов'язків працівника та швидкості засвоєння нових цифрових інструментів.

Не менш важливим є і комунікаційний аспект технологічних трансформацій. Практика показує, що ефективність інтеграції нових технологій суттєво зростає у компаніях, де працівники залучаються до внутрішніх проєктних груп, цифрових спільнот або команд обміну досвідом. Така модель дозволяє швидше поширювати практичні знання між підрозділами та формувати внутрішню культуру постійного професійного оновлення. За цих умов розвиток персоналу стає не окремою кадровою функцією, а безпосереднім елементом системи управління технологічною стійкістю компанії, здатної підтримувати інноваційні зміни без втрати організаційної ефективності.

Прискорення технологічних змін суттєво ускладнює процес управління інноваційною сприйнятливістю персоналу, оскільки темпи оновлення цифрових рішень дедалі частіше перевищують швидкість професійної адаптації працівників. Однією з ключових проблем залишається



нерівномірність розвитку цифрових компетентностей персоналу, через що в межах однієї компанії формується різний рівень готовності до роботи з новими технологіями [8]. Це ускладнює координацію внутрішніх процесів, знижує швидкість інтеграції інновацій і підвищує ризик організаційних помилок під час технологічної трансформації. Додатковою проблемою є психологічний опір працівників змінам, який часто виникає через професійну невизначеність, страх втрати робочого місця або зміну звичних моделей взаємодії в колективі.

Суттєвим науковим і практичним викликом залишається недостатня інтеграція систем управління персоналом із процесами цифрової модернізації компанії. У багатьох випадках технологічне оновлення здійснюється швидше, ніж формуються механізми професійної підтримки працівників, що призводить до формального використання нових інструментів без їх повноцінної інтеграції у бізнес-процеси [7]. Проблемою також є відсутність уніфікованих підходів до оцінювання рівня інноваційної сприйнятливості персоналу, оскільки більшість компаній оцінюють ефективність адаптації переважно за результатами короткострокової продуктивності, не враховуючи поведінкові, мотиваційні та комунікаційні аспекти професійної готовності до змін.

В умовах активного впровадження технологій ШІ, автоматизованих систем управління та цифрових платформ особливо загострюється проблема швидкого морального старіння професійних компетентностей. Працівники часто змушені одночасно адаптуватися до нових технологій, оновлювати професійні навички та змінювати звичні алгоритми виконання роботи. Це створює додаткове когнітивне навантаження, підвищує рівень професійного виснаження та може негативно впливати на якість управлінських рішень. Водночас не всі компанії мають достатні ресурси для забезпечення безперервного навчання персоналу, особливо в умовах економічної нестабільності або високої конкуренції за кваліфікованих працівників.



Проблемним аспектом залишається і недостатня адаптивність організаційної культури до інноваційних змін. У компаніях із жорсткою вертикальною системою управління працівники нерідко уникають ініціативності та обмежують використання нових цифрових інструментів через ризик управлінських помилок або надмірного контролю. Це суттєво уповільнює внутрішню інноваційну взаємодію та знижує ефективність технологічної модернізації. Крім того, у практиці корпоративного управління поширеною проблемою є фрагментарність комунікації між управлінськими, технічними та кадровими підрозділами, що призводить до неузгодженості рішень у процесі впровадження інновацій [15].

Наукової уваги потребує і проблема формування довгострокової мотивації персоналу до професійного розвитку в умовах постійних технологічних змін. Короткострокові системи матеріального стимулювання не завжди забезпечують стійку готовність працівників до безперервного оновлення компетентностей, особливо у сферах із високою інтенсивністю цифрових трансформацій. У результаті компанії стикаються з ризиком втрати кадрової стійкості, підвищенням плинності персоналу та зниженням ефективності реалізації інноваційних стратегій. За таких умов управління інноваційною сприйнятливістю персоналу потребує комплексного поєднання організаційних, мотиваційних, освітніх і комунікаційних механізмів, здатних забезпечити стабільну адаптацію компанії до високої динаміки технологічного розвитку.

Підвищення ефективності управління інноваційною сприйнятливістю персоналу потребує інтеграції професійного розвитку працівників у систему технологічних трансформацій компанії. Однією з ключових рекомендацій є впровадження безперервного цифрового навчання через короткі адаптаційні модулі, внутрішні освітні платформи та практичні тренінги безпосередньо у процесі роботи. Такий підхід дозволяє скоротити період освоєння нових



технологій і знизити ризик помилок під час цифрової модернізації бізнес-процесів.

Доцільним є формування внутрішніх механізмів професійної підтримки персоналу – менторських програм, команд цифрового супроводу та систем швидкого консультування працівників у процесі впровадження інновацій. Практика свідчить, що це сприяє зниженню психологічного опору змінам і підвищує готовність персоналу до роботи з автоматизованими системами та технологіями ШІ.

Важливим напрямом залишається удосконалення мотиваційної політики компанії через поєднання матеріального стимулювання з можливостями професійного розвитку та кар'єрного зростання. Ефективність також демонструє активне використання цифрових комунікаційних платформ, які забезпечують швидкий обмін інформацією та залучення працівників до інноваційних процесів. Додатково компаніям доцільно впроваджувати системи моніторингу цифрових компетентностей персоналу для своєчасного виявлення проблем адаптації та коригування управлінських рішень. Це створює умови для формування стійкого кадрового середовища, здатного підтримувати швидку адаптацію компанії до технологічних змін.

**Висновки.** У результаті дослідження встановлено, що управління інноваційною сприйнятливістю персоналу є важливим чинником забезпечення швидкої адаптації компанії до технологічних змін. Доведено, що ефективність цифрової трансформації залежить не лише від рівня технологічного оновлення, а й від готовності працівників до освоєння нових компетентностей, професійної адаптації та інтеграції інновацій у повсякденні бізнес-процеси. Визначено, що ключову роль у формуванні інноваційної сприйнятливості персоналу відіграють управлінські, мотиваційні, організаційні та комунікаційні чинники.

Виявлено основні проблеми управління інноваційною сприйнятливістю персоналу, серед яких – нерівномірність розвитку цифрових компетентностей,



психологічний опір змінам, недостатня інтеграція кадрової політики з процесами цифрової трансформації, фрагментарність внутрішньої комунікації та швидке моральне старіння професійних знань. Встановлено, що недостатня адаптивність організаційного середовища уповільнює впровадження нових технологій і знижує результативність інноваційних змін.

Обґрунтовано доцільність інтеграції безперервного цифрового навчання, менторських програм, систем професійного супроводу та адаптивної мотиваційної політики у процесі технологічної модернізації компанії. Практичне значення результатів полягає у можливості використання запропонованих підходів для підвищення стійкості компанії до технологічних трансформацій і скорочення періоду професійної адаптації персоналу. Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробленням методик оцінювання рівня інноваційної сприйнятливості працівників та аналізом впливу технологій штучного інтелекту на трансформацію систем управління персоналом.

### **Список використаних джерел**

1. Yatsemyrskyi L. Transformation of corporate client onboarding procedures through AI-enhanced intelligent recognition and integration systems. *Актуальні питання економічних наук*. 2026. № 20. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18496356>.
2. Smerichevskyi S., Mykhalchenko O., Poberezhna Z., Kryvovyazyuk I. Devising a systematic approach to the implementation of innovative technologies to provide the stability of transportation enterprises. *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*. 2023. Vol. 3, № 13 (123). P. 6–18. DOI: <https://doi.org/10.15587/1729-4061.2023.279100>.
3. Volkov P. Strategic modeling of enterprise business processes based on principles of organizing large-scale sporting events. *Актуальні питання економічних наук*. 2026. № 20. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18638267>.



4. Обіход С. В. Інноваційні підходи до управління персоналом як фактор конкурентоспроможності у контексті глобальної нестабільності. *Економіка, управління та адміністрування*. 2024. Вип. 1, № 107. С. 3–9. DOI: [https://doi.org/10.26642/ema-2024-1\(107\)-3-9](https://doi.org/10.26642/ema-2024-1(107)-3-9).
5. Кондратюк І. Новітні технології в управлінні персоналом: прогресивний досвід і напрями його впровадження на вітчизняних підприємствах. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2023. Вип. 4, № 72. С. 146–156. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2023-72-146-156>.
6. 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>.
7. Сукачова С. М., Руденко А. В., Миленський В. М. Управління змінами в умовах упровадження інноваційних підходів у менеджменті. *Актуальні питання економічних наук*. 2025. № 9. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14967690>.
8. Трифонова О. В., Грошелева О. Г., Баранець Г. В. Оцінка впливу інноваційних методів управління на продуктивність персоналу в умовах невизначеності. *Актуальні питання економічних наук*. 2024. № 3–4. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13943200>.
9. Yayha M. A., Samoea R. F., Abedah M., Fahmi A. M., Temnikov V. Innovation and technology management in modern enterprises. *Journal of Ecohumanism*. 2024. Vol. 3, № 5. P. 895–908. URL: <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1273938> (дата звернення: 10.03.2026).
10. Rubel M. R. B., Kee D. M. H., Rimi N. N. Promoting technology innovation performance through high involvement HRM, technology adaptation and innovativeness. *Business Process Management Journal*. 2023. Vol. 29, № 5. P. 1277–1302. DOI: <https://doi.org/10.1108/BPMJ-10-2022-0526>.



11. Trifan V. A., Pantea M. F. The receptivity of younger generation Romanian employees to new technology implementation and its impact on the balance between work and life. *Journal of Business Economics and Management*. 2023. Vol. 24, № 3. P. 489–505. DOI: <https://doi.org/10.3846/jbem.2023.19500>.
12. Turyadi I., Zulkifli Z., Tawil M. R., Ali H., Sadikin A. The role of digital leadership in organizations to improve employee performance and business success. *Jurnal Ekonomi*. 2023. Vol. 12, № 2. P. 1671–1677. URL: <https://www.ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/2001/1586> (дата звернення: 10.03.2026).
13. Barile D., Secundo G., Garzoni A., Fiorentini A. Accelerating corporate innovation ecosystems: The Exprivia business incubator case study. *Journal of Engineering and Technology Management*. 2024. Vol. 74. Article 101845. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2024.101845>.
14. Vu H. Y., Mai M. H. T., Pham T. N., Abu Afifa M. From management accountant networking to firm performance: the mediating role of innovative management accounting tool and the moderating role of innovation-oriented culture. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. 2026. Vol. 18, № 3. P. 750–786. DOI: <https://doi.org/10.1108/APJBA-02-2025-0106>.
15. Alexandro R. Strategic human resource management in the digital economy era: an empirical study of challenges and opportunities among MSMEs and startups in Indonesia. *Cogent Business & Management*. 2025. Vol. 12, № 1. Article 2528436. DOI: <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2528436>.