

РОЛЬ ІННОВАЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

МАКОВЕЦЬКА Ірина¹, НІКОЛАЄВА Маргарита², БАННІКОВА Наталія³

¹ Державний університет інформаційно-комунікаційних технологій

<https://orcid.org/0000-0001-6219-8276>

² Державний університет інформаційно-комунікаційних технологій

e-mail: margaritanikolaeva22@gmail.com

³ Державний університет інформаційно-комунікаційних технологій

e-mail: natashabannikoff@gmail.com

У статті досліджено значення інноваційних стратегій в процесі управління персоналом, як ключового фактору для підвищення ефективності роботи підприємств в умовах цифрової трансформації, глобалізації та підвищеної нестабільності бізнес-середовища. Окреслено ключові типи інноваційних стратегій, зокрема, технологічні, організаційні та соціальні, разом з конкретними інструментами для їх реалізації, серед яких цифрові HR-платформи, аналіз великих даних та системи управління знаннями. Особливу увагу зосереджено на практичних аспектах впровадження інноваційних підходів на українських підприємствах, беручи до уваги національні економічні, культурні та регуляторні особливості.

Грунтуючись на аналізі сучасних наукових праць, доведено, що впровадження інноваційних стратегій в управління персоналом сприяє не тільки підвищенню продуктивності праці, але й формуванню гнучкої організаційної структури, покращенню здатності адаптуватися до змін та укріпленню корпоративної культури. В умовах жорсткої конкуренції та швидких технологічних змін ефективне управління людським ресурсами виступає визначальним фактором для забезпечення довгострокової конкурентоспроможності підприємств. Використання інноваційних стратегій у сфері HR дозволяє не лише своєчасно реагувати на зовнішні виклики, але й формувати нові підходи до мотивації, професійного зростання та залучення персоналу, що забезпечує сталість функціонування та розвиток підприємства в бізнес-середовищі.

Ключові слова: інноваційні стратегії, управління персоналом, людські ресурси, ефективність підприємства, HR-процеси, інструменти, середовище.

<https://doi.org/10.31891/mdes/2025-16-9>

Стаття надійшла до редакції / Received 21.04.2025

Прийнята до друку / Accepted 14.05.2025

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

У сучасних умовах діяльності національної економіки, для якої характерна висока мінливість, нестабільність зовнішнього середовища, глобалізаційні тенденції та цифрова трансформація, проблема забезпечення ефективного управління персоналом на підприємствах набуває особливої ваги. Успішне функціонування підприємств різної сфери діяльності дедалі більше залежить від здатності впроваджувати інноваційні стратегії управління персоналом, націлені не тільки на збереження кадрового потенціалу, а й на розвиток, стимулювання та залучення до процесів модернізації в ері цифрових відносин.

Разом з тим, на практиці спостерігається недостатній рівень адаптації вітчизняних підприємств до нових підходів у сфері HR-менеджменту, що обмежує їхню конкурентоспроможність та стримує процеси організаційного розвитку. Особливо нагальною є потреба у формуванні таких стратегій, які б поєднували інноваційні інструменти, сучасні технології управління знаннями та цифрові рішення для досягнення поставлених стратегічних цілей підприємства.

Дослідження ролі інноваційної стратегії в управлінні персоналом та її вплив на підвищення ефективності підприємств є вкрай важливим як з наукової, так і з практичної точок зору. Завдяки цьому можна обґрунтувати ефективні підходи до управління людськими ресурсами з урахуванням сучасних викликів, де розробка та впровадження інноваційної стратегії включає безліч етапів, у тому числі аналіз поточної ситуації, визначення цілей, розробку стратегії та плану її реалізації, що сприятиме розробці практичних рекомендацій щодо підвищення результативності управлінських процесів на підприємстві в умовах цифрової трансформації.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Питаннями теоретичних та практичних аспектів формування інноваційної стратегії активно займалися як вітчизняні вчені так і закордонні вчені. Руцшишин Н. М. яка зазначила, що роль даної стратегії актуалізується на принципово нових ознаках методичного підходу до стратегічного планування на підприємстві [8]. Науковці, зокрема І. С. Чорнодід та О. Федотов [9],

підкреслюють важливість пристосування організацій до актуальних викликів через інтеграцію технологічних та організаційних інновацій, що дозволяють суттєво підвищити продуктивність підприємств. У дослідженнях В. Гришка та О. Струць [3] акцентовано, що сфера персоналу є динамічною, а інноваційні технології стають надійним помічником будувати ефективні стратегії. Дослідження, проведені І. С. Чорнодідом [9], О. Федотовим [9] та В. Гришком [3], свідчать про те, що впровадження сучасних методів управління персоналом, зокрема цифровізація HR-процесів, аналітика Big Data та використання систем управління знаннями, оптимізує кадрові процеси та позитивно впливає на продуктивність праці з пріоритетністю застосування стратегії на підприємстві. Праці науковців, які віднесені до інноваційного менеджменту персоналу, зосереджені на впровадженні передових технологій, гнучких моделей управління та застосуванні цифрових інструментів задля підвищення ефективності підприємств. Водночас, підходи до розкриття значущості інноваційної стратегії в процесі управління персоналом потребує подальшого вивчення та адаптації з урахуванням сучасних ринкових викликів.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є всебічне дослідження ролі інноваційних стратегій в процесі управління персоналом та їх впливу на підвищення ефективності підприємств в економічних умовах.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

В умовах глобального інтегрування та цифрової трансформації економіки, управління персоналом переживає значні зміни, обумовлені впровадженням передових стратегій. Сучасні тенденції у сфері управління персоналом, зокрема цифровізація та застосування передових технологій, змінюють традиційні підходи до HR-менеджменту. Сучасний HR неможливий без використання інноваційних підходів. Впровадження нової стратегії на підприємстві – це питання виконання плану. Саме це вимагає уважного управління змінами, залучення співробітників та навчання нових підходів. Інноваційні стратегії на підприємстві відіграють ключову та багатогранну роль у сучасному процесі управління персоналом, забезпечуючи підприємство конкурентними перевагами, підвищення ефективності та адаптивності до швидкозмінних умов ринку.

Інноваційні стратегії управління персоналом включають використання сучасних методів та інструментів для оптимізації процесів найму, стимулювання та розвитку працівників, що позитивно впливає на підвищення продуктивності та конкурентоспроможності підприємства. Значення інноваційних стратегій в управлінні персоналом є ключовим для досягнення довготривалих результатів, оскільки вони забезпечують гнучкість та можуть реагувати на зміни в бізнес-середовищі [3].

Завдяки впровадженню інноваційних стратегій можна виявити ефективні підходи до організації кадрової роботи, зокрема шляхом цифровізації HR-процесів, впровадження новітніх технологій та удосконалення управлінських практик, з метою налагодження зав'язків та підвищення ефективності підприємств у динамічному та нестабільному бізнес-середовищі.

Інноваційна стратегія – це узгоджений план дій спрямований на впровадження управлінських рішень та використання нових технологій, що впливають на діяльність підприємства і мають довгострокові перспективи з метою досягнення стратегічних його цілей.

Саме поняття стратегічного управління інноваціями значно ширше, ніж перспективне планування великомасштабних нововведень. Воно включає:

- ситуаційний аналіз, і прогноз всього діапазону виробничих, підприємницьких, внутрішніх та зовнішніх факторів;
- потенціал досліджень та розробок;
- скориговану систему управління та організаційні форми;
- етику та культуру підприємництва.

У сучасних умовах розвитку управлінської діяльності інноваційні стратегії набувають особливої актуальності в процесі управління персоналом, оскільки спрямовані на підвищення ефективності та конкурентоспроможності підприємства. Згідно з дослідженнями, інноваційні стратегії в процесі управління персоналом можна класифікувати на технологічні, організаційні та соціальні (рисунок 1).



Рис. 1. Види інноваційних стратегій в процесі управління персоналом

Джерело: складено на основі [6, с.10].

Технологічні інноваційні стратегії орієнтовані на впровадження найновіших інформаційно-комунікаційних технологій у систему управління персоналом. Це включає автоматизацію HR-процедур, застосування цифрових платформ для найму, адаптації та оцінки роботи працівників, використання HRIS (інформаційних систем управління персоналом), аналітику великих даних і використання елементів штучного інтелекту. Такі підходи не тільки оптимізують кадрові процеси, а й роблять їх більш прозорими, точними та адаптованими до динамічного середовища та ринкових умов.

Організаційні інноваційні стратегії зосереджені на перетворенні управлінських підходів, внутрішніх структур та культурних моделей підприємства. Вони передбачають децентралізацію управління, застосування гнучких методів лідерства, командну взаємодію, Agile-підходи в HR, проєктне управління персоналом та безперервне вдосконалення внутрішніх процесів. Ці стратегії підвищують організаційну гнучкість, послаблюють ієрархічний тиск та формують культуру змін.

Соціальні інноваційні стратегії акцентують увагу на зміні соціальної взаємодії в колективі, підвищенні індивідуальної мотивації працівників, розвитку механізмів участі, корпоративної етики та соціальної відповідальності бізнесу. Вони передбачають впровадження програм підтримки благополуччя персоналу (well-being), формування сприятливого психологічного клімату, розвиток інклюзивності, підтримку балансу між роботою та особистим життям. Ці стратегії посилюють залученість працівників, знижують стрес та плинність кадрів, сприяють зростанню загальної продуктивності.

Стрімкий розвиток трансформаційних новітніх технологій та оптимізація бізнес-процесів на основі інноваційних підходів до управління персоналом стають вкрай важливими, оскільки вони націлені на збільшення результативності бізнесу та забезпечення їхньої здатності конкурувати на ринку.

Критично важливим є ефективне розподілення та використання робочого часу управлінського персоналу, зокрема, вищого керівництва. Раціональне планування нарад, ділових зустрічей, переговорів, плюс контроль за виконанням управлінських обов'язків дає змогу покращити координацію роботи між структурними одиницями, підвищити якість управлінських рішень та забезпечити злагоджену роботу всього колективу. Раціональна організація праці сприяє усуненню дублювання функцій, скороченню витрат часу на несуттєві операції, а також підвищенню загальної продуктивності управлінської діяльності.

До того ж, вдосконалення системи управління персоналом є ключовим фактором для зростання загальної продуктивності підприємства. Економічна ефективність [5], характеризує якість виробничих та трудових взаємин на підприємстві, особливо стосовно раціонального використання людських ресурсів і досягнення бажаних результатів при мінімальних витратах. Запровадження дієвих заходів управління персоналом – таких як реорганізація внутрішніх процедур, створення продуктивної системи мотивації, розвиток професійних навичок працівників, впровадження систем оцінювання ефективності праці – позитивно впливає на фінансові показники підприємства. Внаслідок цього підприємство здобуває конкурентні переваги, покращує свою позицію на ринку та гарантує стійкий розвиток, адже ефективне управління персоналом прямо корелює з підвищенням результативності всієї організаційної структури та все це впливає на реалізацію інноваційної стратегії в діяльність підприємства в цілому.

В умовах цифрової трансформації, підприємства активно інтегрують інноваційні рішення для оптимізації управління персоналом. Ключовим трендом є використання цифрових платформ, що автоматизують HR-процеси, спрощують кадрове адміністрування та покращують внутрішні комунікації. Дослідження свідчать про значущість HRMS (системи управління персоналом), хмарних сервісів, мобільних додатків та інших цифрових інструментів, які сприяють ефективному управлінню трудовими ресурсами та адаптивності організаційної структури [4].

Кадрова політика є основою формування інноваційної стратегії в системі менеджменту підприємства. При цьому роль інноваційної стратегії в процесі управління персоналом полягає в перетворенні ідеї в управлінське рішення, яке б приносило цінність клієнтам та вигоду підприємству.

Інноваційна стратегія управління персоналом – це не лише актуальна тема, а й важливий інструмент для досягнення успіху у сучасному бізнесі. Використання новітніх технологій та інноваційних підходів дозволяє HR відділам бути в центрі перетворення бізнесу та сприяти його зростанню та розвитку.

Значним фактором у прийнятті обґрунтованих кадрових рішень є аналіз Big Data, застосування яких в HR-менеджменті дозволяє аналізувати великі масиви інформації про співробітників, виявляти тренди, передбачати поведінку працівників та приймати стратегічні рішення на основі об'єктивних показників. Це сприяє підвищенню ефективності HR-процесів, мінімізації ризиків та оптимізації витрат [2].

Інтеграція систем управління знаннями є важливим аспектом інноваційного управління персоналом. Такі системи забезпечують зберігання, передачу та ефективне використання знань в організації, стимулюючи розвиток компетенцій працівників та загальну продуктивність. Застосування систем управління знаннями забезпечує безперервне навчання персоналу, адаптацію до змін та підтримує інноваційну культуру в компанії.

Інноваційні стратегії в процесу управління персоналом відіграють ключову роль при підвищенні ефективності підприємства. Адже впровадження новаторських підходів до управління людськими ресурсами, таких як цифровізація HR-процесів та використання аналітики великих даних, сприяє підвищенню продуктивності праці та поліпшенню економічних показників підприємства. Це досягається за рахунок оптимізації процесів, підвищення точності ухвалення рішень та ефективнішого використання людського потенціалу. Також інноваційні стратегії позитивно впливають на рівень задоволеності співробітників та їх залучення до організаційних процесів. Застосування гнучких моделей менеджменту, розвиток корпоративної культури та впровадження програм добробуту працівників формують сприятливе робоче середовище, що стимулює мотивацію та ініціативність персоналу. Це, в свою чергу, зумовлює зниження плинності кадрів, підвищення лояльності працівників та формування позитивного іміджу роботодавця.

Впровадження інноваційних стратегій в процесі управлінні персоналом є вагомим чинником підвищення ефективності підприємства. Ці стратегії не тільки сприяють поліпшенню економічних результатів, але й забезпечують високий рівень задоволеності та залученості працівників, що є запорукою сталого розвитку підприємства в сучасних умовах цифровізації.

В даний час велику популярність набирають інновації, які здатні підвищити ефективність діяльності підприємства у кілька разів на основі правильно сформованої стратегії. Це пов'язано з тим, що підприємства перебувають у глобальному конкурентному середовищі. Мало запроваджувати нові підходи до стратегічного управління підприємством, так ще і потрібно вміти керувати працівниками так, щоб в майбутньому все відповідало потребам впровадженням змін та визначення стратегічних цілей.

Одним з основних факторів, що стримують розвиток інноваційного менеджменту персоналу в Україні, є фінансова обмеженість, особливо відчутна для малих та середніх підприємств. Нестача коштів робить недосяжним використання передових технологій, впровадження цифрових HR-інструментів та організацію програм підвищення кваліфікації для працівників.

Додатковим бар'єром виступає відсутність єдиної державної стратегії підтримки інновацій у сфері управління кадрами на підприємстві, що ускладняється неповнотою законодавчої бази та неефективною взаємодією між державними органами. Це зменшує результативність реалізації загальнонаціональних стратегічних ініціатив у сфері інновацій.

Також ваговою проблемою є невисокий рівень інноваційної культури на підприємстві, що проявляється у відсутності системного підходу, опорі нововведенням з боку працівників та керівництва, а також у недостатній готовності до трансформаційних змін. Це ускладнює

впровадження стратегічних інновацій та негативно впливає на конкурентоспроможність підприємства.

У контексті впровадження інноваційних стратегій в процесі управління персоналом в Україні варто звернути увагу на досвід таких відомих підприємств, як ПрАТ «ДТЕК Київські електромережі» (DTEK Group) та ТОВ «Метінвест холдинг» (Metinvest Holding, LLC) [1, 7]. Зазначені підприємства активно впроваджують інноваційні підходи до управління людськими ресурсами, що сприяє підвищенню їхньої ефективності та сприяє конкурентоспроможності бізнесу в реаліях стратегічного управління.

DTEK Group реалізує програму «Академія ДТЕК», спрямовану на розвиток лідерських якостей та професійних компетенцій працівників. Це дозволяє підприємству ефективно адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі та забезпечувати стійкий розвиток в бізнес-середовищі.

Metinvest Holding впроваджує цифрові платформи для управління персоналом, що дозволяє автоматизувати HR-процеси, підвищити продуктивність праці та знизити операційні витрати. Це сприяє більш ефективному використанню людських ресурсів та покращенню економічних показників підприємства.

Отже, успіхи вищезазначених підприємств є яскравим прикладом ефективності впровадження інноваційних стратегій у сферу управління персоналом. Саме такий приклад українських підприємств показує нам, що завдяки вірно сформованим інноваційним стратегіям в процесі управління персоналом буде підвищуватися ефективність їх діяльності, а також вони зможуть забезпечувати стабільний розвиток в умовах сучасних економічних реалій.

Отже, концепт ролі інноваційних стратегій складається з підходів, методів та засобів стратегічного менеджменту при впровадженні цілком нових розробок, які мають на меті тільки підсилити важливість коригування стратегій в процесі управління персоналом. Збір та аналіз даних про підвищення ефективності підприємства допомагають оцінити вплив інновацій та зробити відповідні висновки для подальшого покращення системи управління персоналом.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Результати дослідження свідчать про те, що впровадження інноваційних стратегій в процесі управління персоналом є ключовим чинником підвищення ефективності підприємства, особливо в умовах сучасних викликів, таких як цифровізація та глобальна нестабільність. Зокрема, використання цифрових платформ, аналітики великих даних та систем управління знаннями сприяє оптимізації HR-процесів, підвищенню продуктивності праці та покращенню економічних показників на підприємстві.

Водночас, дослідження вказують на необхідність подальшого вивчення практичних аспектів впровадження інноваційних стратегій в управлінні персоналом, зокрема в умовах воєнного стану та кризових ситуацій. Це включає аналіз впливу інновацій на мотивацію працівників, адаптацію до змін та забезпечення безперервного функціонування підприємства на ринку. Впровадження інноваційних стратегій в HR-менеджмент – це постійний рух, який потребує від керівництва підприємства адаптивності, здатності бачити наперед та бажання сприяти безперервному зростанню їхньої команди. При цьому головним фактором успіху який впливає на ефективність підприємства виступає збалансоване використання інноваційних новинок та корпоративної культури для постійного розвитку управління персоналом.

Перспективи майбутніх досліджень полягають у розробці дієвих механізмів адаптації інноваційних стратегій до специфіки українських підприємств, а також у дослідженні впливу інновацій на формування корпоративної культури та залучення персоналу до процесів управління. Це дасть змогу забезпечити сталий розвиток підприємству та підвищити його ефективність та конкурентоспроможність в умовах мінливого бізнес-середовища.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Академія ДТЕК. URL: <https://www.academydtek.com/about#lang=uk-UA> (дата звернення: 03.05.2025).
2. Гамкало О. Б., Демків Х. С. Цифрові інновації для ефективного управлінського аналізу в контексті трансформації бізнесу. *Статистика України*. 2023. № 2. С. 74-83.
3. Гришко В., Струць О. Інноваційні зміни в управлінні персоналом. *Економіка і регіон/ Economics and region*. 2023. № 4(91). С. 126-132.

4. Дяків О., Шушпанов Д., Прохоровська С., Островерхов В., Коцур А., Хлиповка О. Цифрова трансформація в управлінні персоналом: виклики та можливості. *Економічний аналіз*. 2024. Т. 34, № 4. С. 213-238.
5. Маковецька І., Коровін В., Ставринов М. Підвищення економічної ефективності діяльності підприємства за рахунок удосконалення системи управління персоналом. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2023. № 3. С. 71-76.
6. Малюта Л. Я. Стратегічне управління інноваційним розвитком підприємства. Тернопіль : Терноп. нац. техн. ун-т ім. Ів. Пулюя, 2016. 232 с.
7. Офіційний сайт ТОВ «Метінвест холдинг». *International Mining and Steel Manufacturing Group of Companies*. URL: <https://metinvestholding.com/ua/about> (дата звернення: 03.05.2025).
8. Руцишин Н. М., Руцишин М. О., Осечкін І. С. Механізм формування інноваційної стратегії розвитку підприємства. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Економічні науки*. 2023. № 74. С.15-22.
9. 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. <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-13-04-09>

REFERENCES:

1. Akademia DTEK. URL: <https://www.academydtek.com/about#lang=uk-UA>
2. Hamkalo, O. B., Demkiv, Kh. S. (2023). Tsyfrovі innovatsii dlia efektyvnoho upravlynskoho analizu v konteksti transformatsii biznesu [Digital innovations for effective management analysis in the context of business transformation]. *Statystyka Ukrainy*, (2), 74–83.
3. Hryshko, V., Struts, O. (2023). Innovatsiini zminy v upravlinni personalom [Innovative changes in personnel management]. *Ekonomika i rehion/ Economics and region*, (4(91)), 126-132.
4. Diakiv, O., Shushpanov, D., Prokhorovska, S., Ostroverkhov, V., Kotsur, A., & Khlypovka, O. (2024). Tsyfrova transformatsiia v upravlinni personalom: vyklyky ta mozhlyvosti [Digital transformation in human resources management: challenges and opportunities]. *Ekonomichniy analiz*, 34(4), 213-238.
5. Makovetska, I., Korovin, V., Stavrynov, M. (2023). Pidvyshchennia ekonomichnoi efektyvnosti diialnosti pidpriemstva za rakhunok udoskonalennia systemy upravlinnia personalom [Increasing the economic efficiency of the enterprise by improving the personnel management system]. *Ekonomika. Menedzhment. Biznes*, (3), 71-76.
6. Maliuta, L. Ya. (2016). Stratehichne upravlinnia innovatsiinym rozvytkom pidpriemstva [Strategic management of innovative development of an enterprise]. *Ternopil'skyi natsionalnyi tekhnichnyi universytet imeni Ivana Puliuia*.
7. Ofitsiynyy sayt TOV «Metinvest kholdynh». *International Mining and Steel Manufacturing Group of Companies*. URL: <https://metinvestholding.com/ua/about>
8. Rushchyshyn, N. M., Rushchyshyn, M. O., Osyechkin, I. S. (2023). Mekhanizm formuvannia innovatsiynoyi stratehiyi rozvytku pidpriemstva [Mechanism of formation of innovative strategy of enterprise development]. *Visnyk L'viv's'koho torhovel'no-ekonomichnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, 34(4)), 213-238.
9. Chornodid, I. C., Vasylets, N. M., & Fedotov, O. O. (2024). Innovatsiini stratehii upravlinnia liudskymy resursamy v umovakh tsyfrovizatsii [Innovative human resource management strategies in the context of digitalization]. *Problemy suchasnykh transformatsii. Serii: ekonomika ta upravlinnia*, (13). <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-13-04-09>

THE ROLE OF INNOVATIVE STRATEGIES IN THE PROCESS OF PERSONNEL MANAGEMENT AND THEIR IMPACT ON IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE ENTERPRISE

MAKOVETSKA Iryna, NIKOLAIEVA Marharyta, BANNIKOVA Nataliia
State University of Information and Communication Technologies

The article examines the importance of innovation strategies in the process of personnel management as a key factor for increasing the efficiency of enterprises in the conditions of digital transformation, globalization and increased instability of the business environment. The key types of innovation strategies are outlined, in particular, technological, organizational and social, along with specific tools for their implementation, including digital HR platforms, big data analysis and knowledge management systems. Any strategic measures taken at the enterprise are innovative in nature. The innovation strategy forms the goals of innovation activity in management, as well as the choice of means of achieving them and sources of attracting these funds. Particular attention is focused on the practical aspects of implementing innovative approaches at Ukrainian enterprises, taking into account national economic, cultural and regulatory characteristics.

Based on the analysis of modern scientific works, it is proven that the implementation of innovative strategies in personnel management contributes not only to increasing labor productivity, but also to the formation of a flexible organizational structure, improving the ability to adapt to changes and strengthening corporate culture. In conditions of fierce competition and rapid technological changes, effective human resource management is a determining factor in ensuring the long-term competitiveness of enterprises. The implementation of innovative strategies in HR management is a constant movement that requires the company's management to be adaptable, able to see ahead and willing to promote the continuous growth of their team. At the same time, the main success factor that affects the efficiency of the enterprise is the balanced use of innovative innovations and corporate culture for the continuous development of personnel management. The use of innovative strategies in the field of HR allows not only to respond in a timely manner to external challenges, but also to form new approaches to motivation, professional growth and staff involvement, which ensures the sustainability of the functioning and development of the enterprise in the business environment.

Keywords: innovative strategies, personnel management, human resources, enterprise efficiency, HR processes, tools, environment.