

ІННОВАЦІЙНА ОСВІТА ЯК ЧИННИК МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

©2025 ЛЕЩЕНКО А. І.

УДК 331.108:378:005.95/.96
JEL: J24; I21; M12

Лещенко А. І. Інноваційна освіта як чинник мотивації професійного розвитку персоналу підприємств в умовах економіки знань

У статті досліджено роль інноваційної освіти як чинника мотивації професійного розвитку персоналу підприємств в умовах економіки знань. Обґрунтовано, що в сучасному соціально-економічному середовищі освіта трансформується з інструменту первинної підготовки кадрів у безперервний процес формування та розвитку людського капіталу, інтегрований у систему управління персоналом. Акцентовано увагу на зміні функціонального призначення освіти, яка дедалі більше виконує мотиваційну та стратегічну роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств. Проаналізовано теоретичні засади інноваційної освіти в умовах економіки знань і визначено її вплив на формування внутрішньої мотивації персоналу до професійного зростання. Доведено, що застосування інноваційних освітніх підходів, зокрема цифрових платформ, інтерактивних методів навчання, корпоративних освітніх програм і моделей безперервного навчання, сприяє підвищенню зацікавленості працівників у розвитку компетентностей, зменшенню опору організаційним змінам і активізації інноваційної поведінки. Визначено економічні ефекти впровадження інноваційної освіти в діяльність підприємств, що проявляються у зростанні продуктивності праці, зниженні плинності кадрів, підвищенні лояльності персоналу та формуванні інноваційно орієнтованої організаційної культури. Обґрунтовано, що інноваційна освіта є не лише інструментом розвитку персоналу, а й важливим нематеріальним мотиваційним чинником, який забезпечує довгостроковий ефект у системі управління людськими ресурсами. Розкрито інституційні та управлінські умови ефективної реалізації інноваційної освіти як чинника мотивації професійного розвитку персоналу, зокрема необхідність її інтеграції у стратегічне управління підприємствами, розвитку партнерства між бізнесом і освітніми установами та формування культури безперервного навчання. Підкреслено, що інноваційність освіти є ключовим чинником забезпечення сталого розвитку підприємств в умовах економіки знань і потребує подальшого наукового осмислення в контексті оцінювання її ефективності.

Ключові слова: інноваційна освіта, мотивація, професійний розвиток, економіка знань, персонал, підприємство.

Рис.: 1. **Бібл.:** 10.

Лещенко Андрій Іванович – аспірант кафедри економіки та бізнес-адміністрування, Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

E-mail: lai49999@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-2410-8245>

UDC 331.108:378:005.95/.96
JEL: J24; I21; M12

Leshchenko A. I. Innovative Education as a Factor of Motivation for Professional Development of Enterprise Staff in the Conditions of the Knowledge Economy

The article studies the role of innovative education as a factor of motivation for the professional development of enterprise staff in the conditions of the knowledge economy. It is substantiated that in the modern socioeconomic environment, education is transformed from a tool of primary training of personnel into a continuous process of formation and development of human capital, integrated into the HR management system. Attention is focused on changing the functional purpose of education, which increasingly plays a motivational and strategic role in ensuring the competitiveness of enterprises. The theoretical foundations of innovative education in the conditions of the knowledge economy are analyzed and its influence on the formation of internal motivation of staff for professional growth is determined. It has been proved that the use of innovative educational approaches, including digital platforms, interactive teaching methods, corporate educational programs, and continuous learning models, contributes to increasing employees' interest in developing competencies, reducing resistance to organizational changes, and stimulating innovative behavior. The economic effects of implementing innovative education in enterprise activities have been identified, manifesting in increased labor productivity, reduced staff turnover, enhanced employee loyalty, and the formation of an innovation-oriented organizational culture. It has been substantiated that innovative education is not only a tool for staff development but also an important intangible motivational factor that provides a long-term effect in the human resource management system. The institutional and managerial conditions for the efficient implementation of innovative education as a factor in motivating professional development of staff have been explored, including the need for its integration into the strategic management of enterprises, the development of partnerships between businesses and educational institutions, and the creation of a culture of continuous learning. It is emphasized that the innovativeness of education is a key factor in ensuring the sustainable development of enterprises in the knowledge economy and requires further scholarly consideration in the context of evaluating its efficiency.

Keywords: innovative education, motivation, professional development, knowledge economy, staff, enterprise.

Fig.: 1. **Bibl.:** 10.

Leshchenko Andrii I. – Postgraduate Student of the Department of Economics and Business Administration, V. N. Karazin Kharkiv National University (4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine)

E-mail: lai49999@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-2410-8245>

В умовах формування економіки знань зростає роль людського капіталу як ключового чинника забезпечення конкурентоспроможності та сталого розвитку підприємств. За таких умов освіта перестає виконувати виключно підготовчу функцію та трансформується в безперервний процес професійного розвитку персоналу, орієнтований на формування інноваційних компетентностей, здатності до навчання та адаптації до динамічних змін зовнішнього середовища. Особливого значення набуває інноваційність освіти, яка забезпечує оновлення змісту, форм і методів навчання відповідно до сучасних технологічних і соціально-економічних викликів.

Інноваційні освітні підходи, зокрема цифрові платформи, інтерактивні та адаптивні технології навчання, корпоративні освітні програми та моделі безперервного навчання, сприяють не лише підвищенню рівня професійної підготовки персоналу, а й формуванню внутрішньої мотивації до професійного розвитку. У цьому контексті освіта виступає важливим управлінським інструментом впливу на трудову поведінку працівників, їх зацікавленість у підвищенні кваліфікації та готовність до впровадження інновацій у діяльність підприємств.

Водночас вітчизняні підприємства функціонують в умовах структурних трансформацій, цифровізації та зростаючої конкуренції за кваліфіковані кадри, що актуалізує потребу в переосмисленні ролі освітніх інновацій у системі управління персоналом. Посилення взаємозв'язку між інноваційною освітою та мотиваційними механізмами професійного розвитку персоналу розглядається як передумова підвищення продуктивності праці, ефективності використання людського капіталу та формування довгострокових конкурентних переваг підприємств в умовах економіки знань.

У наукових дослідженнях останніх років значна увага приділяється ролі безперервного навчання та розвитку ключових компетентностей у підвищенні зайнятості та соціальної інтеграції персоналу. Зокрема, А. Ческі, М. Періні, А. Скалко та інші автори [1] на основі аналізу двадцятирічної еволюції політик *lifelong learning* обґрунтовують їх визначальну роль у формуванні професійної спроможності працівників і зменшенні соціального виключення в умовах економіки знань.

Питання інклюзивності та доступності навчання персоналу розглядаються у праці І. Крозе, В. Тальхаймера [2], які акцентують увагу на необхідності інтеграції принципів рівного доступу до освітніх програм у системи розвитку персоналу як передумови підвищення мотивації та ефективності навчання. Взаємозв'язок між онлайн-навчанням і мотивацією працівників досліджено П. М. Кулар-

ні та колективом авторів [3], які доводять, що цифрові освітні формати позитивно впливають на зацікавленість персоналу в професійному розвитку.

У контексті трансформації підходів до розвитку людського капіталу в умовах цифровізації О. Протасенко та ін. [4] підкреслюють зміну ролі освіти від інструмента накопичення знань до системного чинника формування адаптивних та інноваційних компетентностей. Європейські практики цифрової освіти та їх значення для неперервного професійного навчання з української перспективи розкрито Я. Капановим, О. Семенов, Д. Псалтакі [5], які наголошують на стратегічній ролі освітніх інновацій у підготовці персоналу до викликів економіки знань.

Окремий напрям досліджень присвячений управлінським аспектам розвитку людських ресурсів і мотивації персоналу. О. Маковоз [6] розглядає сучасні підходи до управління людськими ресурсами з позицій підвищення мотиваційної складової професійного розвитку.

Значення людського капіталу як ключового ресурсу підприємств в умовах економіки знань розкрито у працях В. В. Прохорової, О. Б. Мних, І. Ю. Гузенко [8], де доведено його вплив на конкурентоспроможність і сталий розвиток. Інтелектуалізацію управлінських процесів як мотиваційну основу сучасних бізнес-моделей підприємств досліджують В. В. Прохорова, В. І. Чобіток [9]. Корпоративне навчання як інструмент розвитку персоналу та підвищення його професійної активності розглянуто О. А. Хілухою [10].

Водночас, попри ґрунтовний доробок у сфері безперервної освіти, розвитку людського капіталу та мотивації персоналу, недостатньо систематизованими залишаються питання комплексного впливу інноваційності освіти на мотивацію професійного розвитку персоналу підприємств саме в контексті економіки знань, що зумовлює актуальність подальших досліджень у цьому напрямі.

Метою статті є обґрунтування ролі інноваційності освіти як чинника мотивації професійного розвитку персоналу підприємств в умовах економіки знань.

Незважаючи на значну кількість наукових досліджень, присвячених розвитку освіти, управлінню персоналом і формуванню людського капіталу, недостатньо систематизованими залишаються питання взаємозв'язку між інноваційністю освітніх процесів і мотиваційними механізмами професійного розвитку персоналу підприємств. У більшості праць інноваційна освіта розглядається переважно як інструмент підвищення рівня знань і компетентностей, тоді як її роль у

формуванні внутрішньої мотивації працівників до безперервного професійного зростання та активної участі в інноваційних процесах підприємств залишається недостатньо розкритою. Це, своєю чергою, зумовлює необхідність подальших наукових досліджень, спрямованих на поглиблення теоретико-методичних підходів до оцінювання впливу інноваційності освіти на мотивацію професійного розвитку персоналу в умовах економіки знань.

Формування економіки знань зумовлює докорінну трансформацію ролі освіти в забезпеченні соціально-економічного розвитку та функціонування підприємств. За таких умов знання, компетентності та здатність до їх постійного оновлення набувають статусу ключового виробничого ресурсу, що визначає конкурентоспроможність як окремих суб'єктів господарювання, так і економіки в цілому. Освіта втрачає ознаки разового етапу професійної підготовки та перетворюється на безперервний процес формування та розвитку людського капіталу, інтегрований у життєвий цикл професійної діяльності працівника.

У контексті економіки знань інноваційність освіти розглядається як здатність освітньої системи оперативно реагувати на технологічні, організаційні та соціальні зміни шляхом оновлення змісту навчання, форм і методів передачі знань, а також механізмів взаємодії між освітнім середовищем і бізнесом. Інноваційна освіта орієнтована не лише на засвоєння актуальних знань, а й на формування в персоналу здатності до критичного мислення, самоосвіти, міждисциплінарної взаємодії та творчого вирішення професійних завдань.

Теоретичні підходи до осмислення інноваційності освіти базуються на концепціях людського капіталу, навчання впродовж життя та економічної цінності знань. Згідно з цими підходами, інвестиції в освіту розглядаються як довгострокові вкладення, що забезпечують зростання продуктивності праці, підвищення інноваційної активності персоналу та зміцнення адаптаційного потенціалу підприємств. При цьому інноваційність освітніх процесів посилює віддачу від таких інвестицій, оскільки сприяє більш тісному зв'язку між набутими знаннями та реальними потребами професійної діяльності.

Крім того, сучасна економіка вимагає випереджаючого розвитку людського капіталу, розвиток якого супроводжується постійною просторово-часовою зміною причин і наслідків у соціальній сфері [8]. Тому особливого значення набуває зміна функціонального призначення освіти в системі управління персоналом підприємств.

Якщо в традиційній моделі освіта виконувала переважно підготовчу функцію, то в умовах еконо-

міки знань вона трансформується у стратегічний інструмент розвитку персоналу. Інноваційні освітні підходи створюють передумови для формування внутрішньої готовності працівників до професійного зростання, підвищення кваліфікації та освоєння нових ролей у межах підприємства, що є особливо важливим в умовах технологічної динаміки та структурних змін.

Таким чином, інноваційність освіти в умовах економіки знань слід розглядати як багатовимірне явище, що поєднує освітній, економічний та управлінський виміри. Вона формує теоретичну основу для подальшого аналізу мотиваційних аспектів професійного розвитку персоналу та дозволяє перейти до дослідження механізмів впливу інноваційної освіти на трудову поведінку та результативність діяльності підприємств.

В умовах економіки знань професійний розвиток персоналу дедалі більше залежить не лише від матеріальних стимулів, а й від внутрішніх мотиваційних чинників, пов'язаних із можливістю самореалізації, професійного зростання та залучення до інноваційних процесів. Ефективна система мотивації є основою формування бізнес-моделі підприємств, яка надає можливість підвищувати рівень їх конкурентоспроможності [9].

Інноваційна освіта в цьому контексті виступає важливим мотиваційним інструментом, оскільки формує у працівників усвідомлену потребу в постійному оновленні знань і розвитку компетентностей, що відповідають сучасним вимогам ринку праці.

Інноваційні освітні підходи, орієнтовані на активні форми навчання, цифрові освітні платформи, проектну діяльність і міждисциплінарну взаємодію, сприяють трансформації ставлення персоналу до процесу навчання [1–3; 10]. Освіта перестає сприйматися як зовнішній обов'язок або формальна вимога підприємства і набуває ознак внутрішньо мотивованої діяльності, пов'язаної з особистісним і професійним саморозвитком. Такий підхід посилює зацікавленість працівників у підвищенні кваліфікації та стимулює їх активну участь у процесах упровадження інновацій.

Мотиваційний ефект інноваційної освіти проявляється через формування в персоналу відчуття професійної значущості, зростання впевненості у власних компетентностях і розширення можливостей кар'єрного розвитку. Отримання актуальних знань і навичок підвищує адаптаційну спроможність працівників до змін у технологічному та організаційному середовищі підприємства, що, своєю чергою, знижує рівень опору інноваціям і сприяє формуванню проактивної трудової поведінки.

Взаємозв'язок між інноваційною освітою та мотивацією професійного розвитку персоналу доцільно розглядати як багаторівневий процес, у межах якого освітні інновації впливають не лише на рівень знань, а й на ціннісні орієнтації, установки та поведінкові моделі працівників. У результаті інноваційна освіта інтегрується в систему управління персоналом підприємств як нематеріальний мотиваційний інструмент, що доповнює традиційні методи стимулювання та забезпечує довгостроковий ефект (рис. 1).

Впровадження інноваційної освіти в систему професійного розвитку персоналу підприємств зумовляє комплексні економічні ефекти, що проявляються як на рівні окремих працівників, так і на рівні організації в цілому. В умовах економіки знань інвестиції в освітні інновації розглядаються не як витрати, а як стратегічні вкладення в розвиток людського капіталу, що забезпечують довгострокову віддачу у формі зростання продуктивності праці та підвищення результативності діяльності підприємств.

Створення інноваційного середовища в компанії відіграє ключову роль у забезпеченні її конкурентоспроможності та успішності на ринку. Це дозволяє компанії адаптуватися до змін у бізнес-середовищі, створювати цінні продукти та послуги, а також привертати та утримувати талановитих працівників [7].

Одним із ключових економічних ефектів є підвищення продуктивності праці, що досягається завдяки зростанню рівня професійних і цифрових компетентностей персоналу. Інноваційні освітні програми, орієнтовані на практичне застосування знань, скорочують часові витрати на виконання виробничих і управлінських операцій, зменшують кількість помилок і підвищують якість прийняття рішень [5].

У поєднанні з підвищенням внутрішньої мотивації працівників це створює синергетичний ефект, що позитивно впливає на загальні показники ефективності підприємства.

Важливим економічним результатом впровадження інноваційної освіти є зниження витрат, пов'язаних із плінністю кадрів та адаптацією персоналу. Можливості професійного розвитку та навчання, які пропонуються підприємством, підвищують рівень лояльності працівників і зменшують ймовірність їх звільнення. У результаті скорочуються витрати на пошук, відбір і первинне навчання нових працівників, а також зберігається накопичений організаційний досвід і знання.

Інноваційна освіта також сприяє зростанню інноваційної активності персоналу, що безпосередньо впливає на здатність підприємств до впровадження нових продуктів, технологій і організаційних рішень. Працівники, які залучені до сучасних

освітніх процесів, демонструють вищу готовність до ініціювання змін, участі в проектній діяльності та міжфункціональній взаємодії. Це створює передумови для формування внутрішнього інноваційного середовища, здатного забезпечити стійкі конкурентні переваги підприємств у динамічному ринковому середовищі.

У стратегічному вимірі економічні ефекти інноваційної освіти проявляються у зміцненні конкурентоспроможності підприємств та підвищенні їхньої адаптаційної спроможності до змін зовнішнього середовища. Формування персоналу, орієнтованого на безперервне навчання та професійний розвиток, дозволяє підприємствам більш ефективно реагувати на технологічні зрушення, структурні трансформації та зміни споживчого попиту. Таким чином, інноваційна освіта стає одним із ключових чинників забезпечення сталого економічного розвитку підприємств за умов економіки знань.

Подальший розвиток економіки знань зумовлює необхідність переосмислення ролі освіти не лише як каналу передачі знань, а як довгострокового мотиваційного інструменту професійного розвитку персоналу підприємств. У цьому контексті інноваційна освіта дедалі більше інтегрується у стратегічні контури управління людськими ресурсами та розглядається як елемент формування внутрішньої цінності праці, що виходить за межі традиційних стимулів матеріального характеру.

Перспективним напрямом розвитку інноваційної освіти є посилення її персоналізованого характеру, що передбачає адаптацію освітніх траєкторій до індивідуальних професійних потреб, кар'єрних цілей і рівня підготовки працівників. Такий підхід сприяє підвищенню внутрішньої мотивації персоналу, оскільки навчання сприймається не як уніфікований процес, а як інструмент самореалізації та професійного зростання. У результаті освіта стає чинником формування усвідомленої відповідальності працівників за власний розвиток і внесок у досягнення стратегічних цілей підприємства.

Важливою тенденцією є розширення цифрових форматів інноваційної освіти, що забезпечують гнучкість, доступність та інтеграцію навчального процесу у професійну діяльність. Цифрові платформи, дистанційні та змішані форми навчання створюють можливості для безперервного розвитку компетентностей без відриву від виробничих процесів. У мотиваційному аспекті це знижує перешкоди участі персоналу в освітніх програмах і посилює їх зацікавленість у професійному зростанні, що є особливо актуальним для підприємств, які функціонують у динамічному конкурентному середовищі.

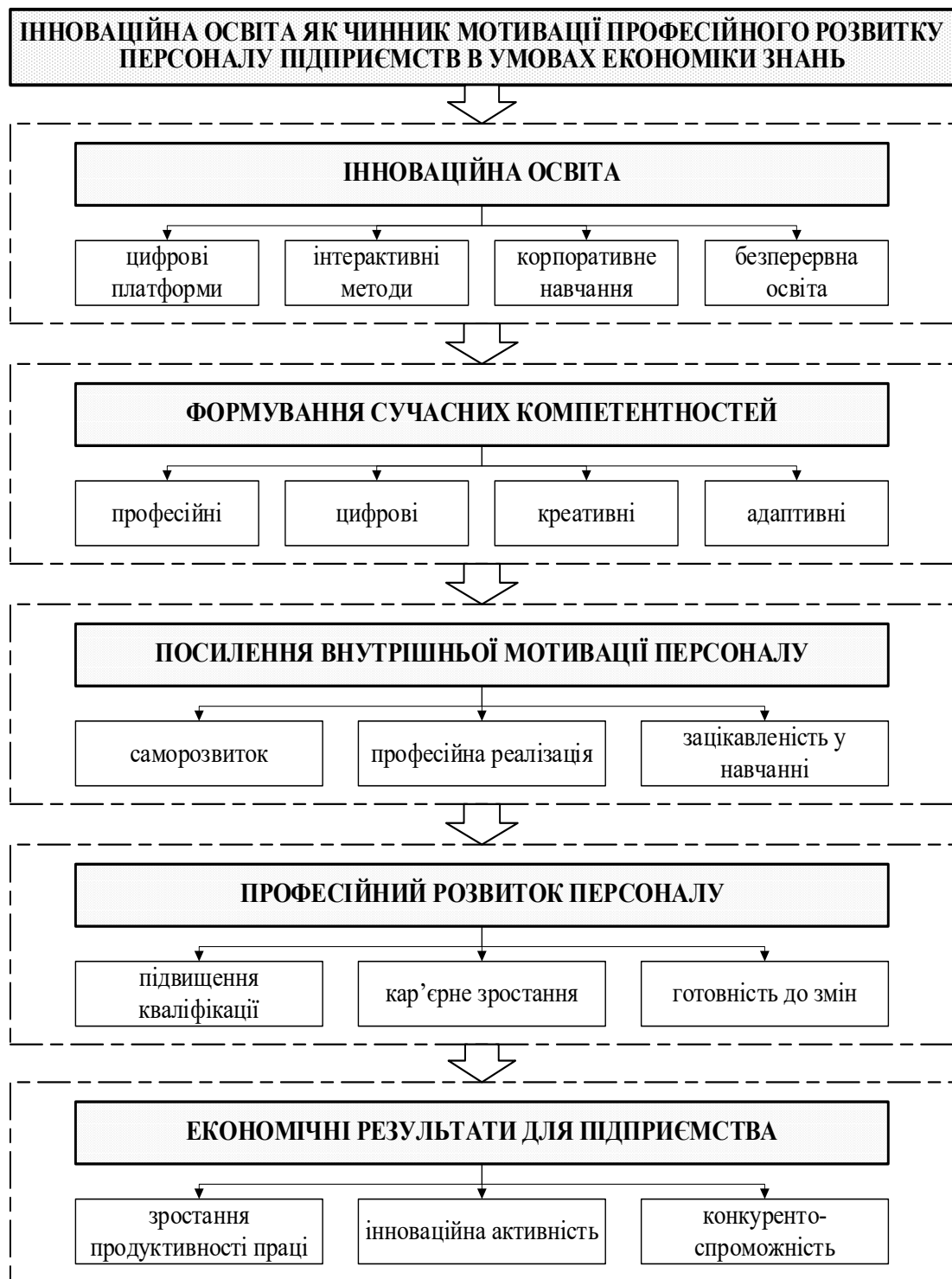


Рис. 1. Інноваційність освіти як чинник мотивації професійного розвитку персоналу підприємств в умовах економіки знань

Джерело: узагальнено та доповнено автором на основі [1–6; 10].

Перспективи розвитку інноваційної освіти також пов'язані з поглибленням взаємодії між підприємствами та освітніми установами, що дозволяє поєднувати академічні знання з практичними потребами бізнесу. Така кооперація сприяє формуванню прикладних освітніх програм, орієнтованих на реальні виробничі та управлінські завдання, і вод-

ночас підвищує мотиваційний ефект навчання за рахунок його практичної значущості для персоналу.

У стратегічній перспективі інноваційна освіта поступово трансформується в елемент організаційної культури підприємств, орієнтованої на навчання, розвиток і відкритість до змін. Формування культури безперервного навчання посилює

мотивацію професійного розвитку персоналу, забезпечує накопичення та відтворення людського капіталу та створює умови для довгострокової конкурентоспроможності підприємств в умовах економіки знань. У цьому контексті розвиток інноваційної освіти як мотиваційного інструменту набуває системного значення та стає одним із ключових напрямів забезпечення сталого розвитку сучасних підприємств.

Ефективна реалізація інноваційної освіти як чинника мотивації професійного розвитку персоналу підприємств потребує створення відповідних інституційних та управлінських умов, що забезпечують узгодженість освітніх процесів зі стратегічними цілями розвитку підприємств і вимогами економіки знань. Без належного інституційного підґрунтя інноваційна освіта втрачає системний характер і не здатна повною мірою реалізувати свій мотиваційний та економічний потенціал.

На рівні підприємств визначальною умовою є інтеграція інноваційної освіти в систему управління персоналом та стратегічне планування розвитку людського капіталу. Освітні програми мають розглядатися не як ізольовані заходи з підвищення кваліфікації, а як елемент довгострокової політики розвитку персоналу, орієнтованої на формування мотивації до безперервного навчання. Зазначений підхід сприяє узгодженню індивідуальних професійних цілей працівників із цілями підприємства та підвищує зацікавленість персоналу в активній участі в освітніх ініціативах.

Важливу роль у забезпеченні ефективності інноваційної освіти відіграє інституційне середовище, що формується за участю держави, освітніх установ і бізнесу. Підтримка програм безперервного навчання, стимулювання партнерства між підприємствами та закладами освіти, розвиток корпоративних освітніх платформ створюють умови для розширення доступу персоналу до сучасних освітніх ресурсів. У мотиваційному вимірі це посилює сприйняття освіти як соціально значущої та економічно доцільної інвестиції, що сприяє підвищенню зацікавленості працівників у професійному розвитку.

Управлінський аспект реалізації інноваційної освіти передбачає формування відповідної організаційної культури, орієнтованої на навчання, розвиток і відкритість до змін. Підприємства, у яких підтримується культура обміну знаннями та заохочується ініціатива персоналу щодо підвищення кваліфікації, отримують додаткові мотиваційні переваги. У такому середовищі інноваційна освіта стає внутрішньо прийнятною цінністю, що підсилює внутрішню мотивацію працівників і сприяє закріпленню позитивних поведінкових моделей.

Таким чином, інституційні та управлінські умови реалізації інноваційної освіти формують комплементарний ефект, який посилює мотиваційний вплив освітніх інновацій на професійний розвиток персоналу. Поєднання стратегічного управління, партнерської взаємодії та підтримуючого інституційного середовища забезпечує системність освітніх процесів і створює передумови для сталого розвитку підприємств в умовах економіки знань.

Доцільно зазначити, що в умовах економіки знань інноваційна освіта перестає бути допоміжним елементом системи управління персоналом і набуває статусу інтегрованого чинника стратегічного розвитку підприємств, адже вона формує не лише професійні компетентності працівників, а й нові моделі трудової поведінки, орієнтовані на безперервне навчання, проактивність і залученість у процеси створення доданої вартості.

Взаємозв'язок між інноваційністю освітніх процесів і мотивацією професійного розвитку персоналу має системний характер і проявляється на індивідуальному та організаційному рівнях.

На *індивідуальному рівні* освітні інновації сприяють формуванню внутрішньої мотивації до професійного зростання, підвищують самооцінку працівників та їхню готовність до освоєння нових ролей і функцій.

На *організаційному рівні* інноваційна освіта посилює здатність підприємств до накопичення та відтворення людського капіталу, забезпечуючи стійкість до зовнішніх викликів і зменшуючи залежність від короткострокових стимулів утримання персоналу.

Втім, економічна доцільність інноваційної освіти визначається не лише прямими показниками продуктивності праці, а й опосередкованими ефектами, зокрема зниженням плінності кадрів, підвищенням лояльності персоналу та формуванням інноваційно орієнтованої організаційної культури. У сукупності ці чинники створюють умови для довгострокового зростання ефективності діяльності підприємств і підвищення їх конкурентних позицій у середовищі економіки знань.

Особливого значення набуває й *інтеграція інноваційної освіти в управлінські та інституційні механізми розвитку персоналу*. Без відповідного управлінського супроводу освітні ініціативи втрачають системність і не забезпечують сталого мотиваційного ефекту. Водночас поєднання стратегічного управління людськими ресурсами, партнерської взаємодії з освітніми установами та розвитком культури безперервного навчання дозволяє трансформувати інноваційну освіту на постійно діючий інструмент професійного розвитку

персоналу. Тому інноваційність освіти виявляється основоположною ланкою, що поєднує мотиваційні, економічні та управлінські аспекти розвитку підприємств в умовах економіки знань.

ВИСНОВКИ

Таким чином, в умовах економіки знань інноваційність освіти набуває стратегічного значення для забезпечення професійного розвитку персоналу підприємств і формування їх довгострокової конкурентоспроможності. Освіта трансформується з інструменту підготовки кадрів у системний чинник мотивації безперервного навчання, самореалізації та професійного зростання працівників, що відповідає сучасним вимогам динамічного соціально-економічного середовища.

Доведено, що інноваційна освіта чинить комплексний мотиваційний вплив на персонал підприємств, сприяючи формуванню внутрішньої зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації, освоєнні нових компетентностей і активній участі в інноваційних процесах. Через поєднання сучасних освітніх технологій, персоналізованих освітніх траєкторій і корпоративних програм навчання освіта інтегрується в систему управління персоналом як нематеріальний мотиваційний інструмент, що забезпечує стійкий поведінковий і професійний ефект.

Встановлено, що впровадження інноваційної освіти в діяльність підприємств зумовлює позитивні економічні результати, зокрема підвищення продуктивності праці, зниження витрат, пов'язаних із плинністю кадрів, зростання інноваційної активності персоналу та посилення адаптаційної спроможності підприємств. У стратегічному вимірі інноваційна освіта сприяє формуванню організаційної культури безперервного навчання та створює передумови для сталого розвитку підприємств в умовах економіки знань.

Отже, інноваційність освіти слід розглядати як невід'ємний елемент сучасної системи управління людськими ресурсами та важливий чинник мотивації професійного розвитку персоналу підприємств. Реалізація її потенціалу потребує узгоджених управлінських рішень, розвитку партнерства між бізнесом і освітніми установами та формування сприятливого інституційного середовища, що відкриває перспективи для подальших наукових досліджень у напрямі оцінювання ефективності освітніх інновацій у контексті розвитку людського капіталу. ■

БІБЛІОГРАФІЯ

- Ceschi A., Perini M., Scalco A. et al. Foster employability and fight social exclusion through the development of lifelong learning (LLL) key-competences: reviewing twenty years of LLL policies. *European Journal of Training and Development*. 2021. Vol. 45. Iss. 6–7. P. 475–511.
DOI: <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0126>
- Kroese I. C., Thalheimer W. Evaluating the inclusiveness of employee training programmes: a research-practice partnership. *Human Resource Development International*. 2025. P. 1–24.
DOI: <https://doi.org/10.1080/13678868.2025.2563354>
- Kulkarni P. M., Lakshminarayana K., Gokhale P. et al. Employee Motivation and Its Relationship with Online Training. *Jindal Journal of Business Research*. 2024. Vol. 13. Iss. 2. P. 181–197.
DOI: <https://doi.org/10.1177/22786821231201432>
- Protasenko O., Jafarli H., Ivashura A., Yermolenko O. Lifelong learning in the digital era: How the approach to human capital development is changing. *Development Management*. 2025. Vol. 24. Iss. 3. P. 34–46.
DOI: <https://doi.org/10.63341/devt/3.2025.34>
- Капранов Я., Семенов О., Псалтакі Д. Європейські практики цифрової освіти з української перспективи: пріоритети для підготовки та неперервного професійного навчання педагогів. *Вісник Кафедри ЮНЕСКО «Неперервна професійна освіта XXI століття»*. 2025. № 2(12). С. 24–51.
DOI: [https://doi.org/10.35387/ucj.2\(12\).2025.0002](https://doi.org/10.35387/ucj.2(12).2025.0002)
- Маковоз О. Сучасні аспекти управління людськими ресурсами в системі державної служби України. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Економіка»*. 2024. Вип. 18.
DOI: [https://doi.org/10.33296/2707-0654-18\(36\)-18](https://doi.org/10.33296/2707-0654-18(36)-18)
- Обиденнова Т., Лещенко А. Інноваційні методи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Економіка»*. 2024. Вип. 18.
DOI: [https://doi.org/10.33296/2707-0654-18\(36\)-14](https://doi.org/10.33296/2707-0654-18(36)-14)
- Прохорова В. В., Мних О. Б., Гузенко І. Ю. Людський капітал підприємства у глобальному просторі економіки знань. *Економічний вісник Дніпровської політехніки*. 2021. № 2. С. 115–124.
DOI: <https://doi.org/10.33271/ebdut/74.115>
- Прохорова В. В., Чобіток В. І. Інтелектуалізація управлінських процесів як детермінантно-мотиваційна основа бізнес-моделі підприємств. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія «Економічні науки»*. 2020. Т. 145. № 2. С. 65–75.
DOI: <https://doi.org/10.30857/2413-0117.2020.2.5>
- Хілуха О. А. Корпоративне навчання в процесі розвитку персоналу. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2021. № 4. С. 54–59.
DOI: <https://doi.org/10.32836/2521-666X/2021-74-8>

REFERENCES

- Ceschi A., Perini M. & Scalco A. (2021). Foster employability and fight social exclusion through the development of lifelong learning (LLL) key-competences: reviewing twenty years of LLL policies. *European Journal of Training and Development*, 6–7(45), 475–511. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0126>
- Kapranov Ya., Semenoh O. & Psaltaki D. (2025). Yevropeyski praktyky tsyfrovoi osvity z ukrainskoi perspektyvy: priorytety dlia pidhotovky ta neperervnoho profesiinoho navchannia pedahohiv [European digital education practices from a Ukrainian perspective: priorities for the training and continuous professional learning of educators]. *Visnyk Kafedry YuNESKO «Neperervna profesiina osvita XXI stolittia»*, 2(12), 24–51. [https://doi.org/10.35387/ucj.2\(12\).2025.0002](https://doi.org/10.35387/ucj.2(12).2025.0002)
- Khilukha O. A. (2021). Korporatyvne navchannia v protsesi rozvytku personalu [Corporate training in the process of personnel development]. *Naukovyi pohliad: ekonomika ta upravlinnia*, 4, 54–59. <https://doi.org/10.32836/2521-666X/2021-74-8>
- Kroese I. C. & Thalheimer W. (2025). Evaluating the inclusiveness of employee training programmes: a research-practice partnership. *Human Resource Development International*, 1–24. <https://doi.org/10.1080/13678868.2025.2563354>
- Kulkarni P. M., Lakshminarayana K. & Gokhale P. (2024). Employee Motivation and Its Relationship with Online Training. *Jindal Journal of Business Research*, 2(13), 181–197. <https://doi.org/10.1177/22786821231201432>
- Makovoz O. (2024). Suchasni aspekty upravlinnia liudskymy resursamy v systemi derzhavnoi sluzhby Ukrainy [Modern aspects of human resource management in the civil service system of Ukraine]. *Adaptyvne upravlinnia: teoriia i praktyka. Serii «Ekonomika»*, 18. [https://doi.org/10.33296/2707-0654-18\(36\)-18](https://doi.org/10.33296/2707-0654-18(36)-18)
- Obydiennova T. & Leshchenko A. (2024). Innovatsiini metody motyvatsii profesiinoho rozvytku personalu pidpriumstv [Innovative methods of motivation for the professional development of enterprise personnel]. *Adaptyvne upravlinnia: teoriia i praktyka. Serii «Ekonomika»*, 18. [https://doi.org/10.33296/2707-0654-18\(36\)-14](https://doi.org/10.33296/2707-0654-18(36)-14)
- Prokhorova V. V., Mnykh O. B. & Huzenko I. Yu. (2021). Liudskyy kapital pidpriumstva u hlobalnomu prostori ekonomiky znan [Human capital of the enterprise in the global space of the knowledge economy]. *Ekonomichnyi visnyk Dniprovskoi politekhniki*, 2, 115–124. <https://doi.org/10.33271/ebdut/74.115>
- Prokhorova V. V. & Chobitok V. I. (2020). Intelektualizatsiia upravlinskykh protsesiv yak determinantno-motyvatsiina osnova biznes-modeli pidpriumstv [Intellectualization of managerial processes as a determinant-motivational basis for the business model of enterprises]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu tekhnologii ta dyzainu. Serii «Ekonomichni nauky»*, 2(145), 65–75. <https://doi.org/10.30857/2413-0117.2020.2.5>
- Protasenko O., Jafarli H., Ivashura A. & Yermolenko O. (2025). Lifelong learning in the digital era: How the approach to human capital development is changing. *Development Management*, 3(24), 34–46. <https://doi.org/10.63341/devt/3.2025.34>

Науковий керівник – Шепеленко С. М.,

доктор економічних наук, доцент, професор кафедри економіки та бізнес-адміністрування Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (м. Харків)

Стаття надійшла до редакції / Received: 17.11.2025.
Статтю прийнято до публікації / Accepted: 01.12.2025