

Abstract.

Chernii I. Territorial communities' digital transformation in the context of modernizing the interaction of local development actors.

The article explores and structures conceptual directions for modernizing the interactions among the leading actors in local development – territorial communities, businesses, and citizens – in the context of the digital transformation of social and administrative processes. It is proposed to highlight not only the institutional, organizational, and administrative, economic, social, communicative, and digital direction, but also the environmental aspect, which integrates the principles of sustainable nature management, energy efficiency, and the «green» economy. It is demonstrated that digital transformation forms a new model of complex interaction – partnership and network, which considers both classical and environmental aspects of community development. The emphasis is on the uneven digital maturity across different types of territorial communities (urban, town, and rural), especially evident in the Ternopil region. It is determined that urban communities are oriented towards the development of smart infrastructure, digital services and innovative entrepreneurship; settlement – for institutional strengthening of interaction between the population, business and community, development of communication platforms and support of small and medium-sized enterprises; rural – for basic provision of digital access, elimination of digital inequality and creation of prerequisites for the development of entrepreneurship. Key challenges of digital modernization have been identified: institutional fragmentation, weak coordination between authorities and businesses, limited financial resources, limited access to investment, digital inequality, low cybersecurity levels, distrust of electronic tools, etc. Based on the identified areas, three typologically oriented models of interaction among local development entities for different types of territorial communities have been developed: «Smart Urban Community», «Digital Hub Community», and «Electronic Agrarian Community (e-Agricomunity)». It was found that this approach provides a systematic and balanced combination of institutional, organizational, managerial, economic, socio-communicative, digital, and environmental aspects, adapted to the conditions of digital transformation and sustainable development.

Keywords: types of territorial communities, digital transformation, digital technologies, partnership and network model, local development, environmental direction, modernization, sustainable development.

Стаття надійшла до редакції 12.08.2025 р.

Бібліографічний опис статті:

Черній І.І. Цифрова трансформація територіальних громад у контексті модернізації взаємодії суб'єктів місцевого розвитку. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. 2025. № 4. С. 55-60.

Chernii I. Territorial communities' digital transformation in the context of modernizing the interaction of local development actors. Actual problems of innovative economy and law. 2025. No. 4, pp. 55-60.

УДК 378.014.6:005.96:004(477); JEL classification: J24, I23, M12

DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2025-4-14>

ВДОВЕНКО Наталія Михайлівна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри глобальної економіки, Національний університет біоресурсів і природокористування України, <https://orcid.org/0000-0003-0849-057X>

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СУЧАСНИХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ БЛАКИТНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Вдовенко Н. М. Інноваційні технології управління персоналом сучасних закладів вищої освіти в умовах блакитної економіки та цифрової трансформації.

У статті розглянуто теоретичні та практичні аспекти впровадження інноваційних технологій управління персоналом у сучасних закладах вищої освіти в умовах цифрової трансформації освітнього простору. Обґрунтовано актуальність переходу від традиційної адміністративно-кадрової моделі до гнучкого HR-менеджменту, орієнтованого на розвиток людського капіталу, цифрові компетентності та підвищення конкурентоспроможності персоналу закладів вищої освіти. Пріоритетом уваги запровадженню мікрокваліфікацій як інноваційного інструменту кадрового розвитку. На прикладі мікрокурсу «Навігатор з аквафермерства» продемонстровано ефективність цифрових освітніх платформ у забезпеченні безперервного професійного навчання на кафедрі глобальної економіки Національного університету біоресурсів і природокористування України, удосконаленні міждисциплінарних навичок і формуванні кадрового резерву для інноваційних освітніх програм. Вперше застосовано системний, порівняльний, експертний та кейсовий методи для оцінки впливу мікроосвітніх форматів на модернізацію процесів роботи з персоналом у закладах вищої освіти. Результати дослідження дозволили визначити напрями підвищення ефективності інноваційних кадрових технологій, зокрема цифровізацію HR-сервісів, формування мотиваційного середовища, моделей партнерського співробітництва закладів вищої освіти із аграрним бізнесом. Перспективами подальших досліджень є створення системи оцінювання результативності роботи з персоналом на основі HR-інновацій та інтеграції штучного інтелекту в управління персоналом закладів вищої освіти.

Ключові слова: інноваційні технології, управління, персонал, блакитна економіка, цифровізація, людський капітал, цифрова освітня платформа, кадри університету, методологія наукових досліджень, агротехнологічні рішення, регулювання, мікрокваліфікації, глобалізація, мікрокурс, «Навігатор з аквафермерства», заклади вищої освіти.

Постановка проблеми у загальному вигляді. У сучасних умовах трансформації системи вищої освіти України, що зумовлена цифровізацією, глобалізацією економічних процесів та зростаючою конкуренцією на ринку освітніх послуг, першочергового значення набувають інноваційні технології управління персоналом закладів вищої освіти. Формування висококваліфікованих науково-педагогічних кадрів, здатних забезпечувати професійну підготовку здобувачів вищої освіти економічних факультетів відповідно до потреб ринку праці та викликів блакитної економіки, збалансованого розвитку блакитної економіки, є базою зростання ефективної діяльності закладів вищої освіти. Управління персоналом переходить від традиційних адміністративних функцій до моделі HR-менеджменту, орієнтованої на розвиток людського капіталу, безперервне навчання, підвищення мотивації працівників. Тому слід приділяти увагу впровадженню цифрових освітніх платформ, мікрокваліфікацій, модульного навчання та змішаних форм роботи персоналу, що дозволяють підтримувати актуальність професійних компетентностей у глобальному економічному середовищі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальним питанням цифрової трансформації у вищих навчальних закладах присвячені роботи вчених

Бенавідес Л. М. К., Тамайо Аріас Дж. А., Аранго Серна М. Д., Бранч Бедоя Дж. В., Бургос Д. [1]. Учені зазначають, що «вищі навчальні заклади були пронизані технологічним прогресом, який приносить із собою Промислова революція 4.0, і змушує установи мати справу з цифровою трансформацією в усіх вимірах. Застосування підходів цифрової трансформації до сфери закладів вищої освіти є новою галуззю, яка викликала інтерес останнім часом, оскільки вона дозволяє описати складні взаємозв'язки між учасниками в технологічно підтриманій сфері освіти». Дослідники узагальнили відмінні характеристики процесу впровадження цифрової трансформації, що відбувся у закладах вищої освіти. Автори застосували протокол Кітченхема, щоб відповісти на дослідницькі питання та критерії відбору для визначення відповідних робіт. Дев'ятнадцять робіт (1980–2019) були досліджені в літературі як релевантні та, відповідно, детально проаналізовані. Науковці зауважують, що «основні висновки показують, що це справді нова галузь і жодна із знайдених у пропозиціях закладів вищої освіти цілком не була розроблена». Як зауважують Приходько А. [4], Діас-Гарсія В., Монтеро-Наварро А., Родрігес-Санчес Х. Л. і Гальєго-Лосада Р. [6], Джанг Дж. [8], Коста Р. Л. [9] ця ситуація вимагає подальших дослідницьких зусиль щодо того, як

заклади вищої освіти можуть розуміти цифрові трансформачії та відповідати сучасним вимогам, що виникли внаслідок четвертої промислової революції» [1]. Учені Кривошеїн В., Буряк І., Саєнко В., Колесник А. в роботі «Інноваційні освітні технології у підготовці управлінських кадрів: досвід країн ЄС» пропонують використовувати телекомунікаційні технології, що забезпечують постійний зв'язок між здобувачами освіти та викладачем поза аудиторією. Особлива увага приділяється новітнім підходам до використання різних форм мультимедійних технологій у навчанні здобувачів освіти, які інтенсифікують процес сприйняття та засвоєння навчального матеріалу іноземними студентами. Вчені визначають переваги використання інноваційних засобів дистанційної освіти, які завдяки сучасним електронним освітнім системам дозволяють студентам отримувати якісну вищу освіту [2, с. 45–50]. Учені доводять, що в університетах Європейського Союзу під час підготовки фахівців з менеджменту основними інтерактивними методами, формами та інструментами є бінарна лекція, брифінг, вебінар, відеоконференція, відеолекція, віртуальна консультація, віртуальний навчальний посібник, слайд-лекція [2, с. 45–50]. Інформаційно-аналітична система підтримки освітньої діяльності закладів вищої освіти відображена в роботі Маргасової В. Г. [5, с. 279–285]. Вплив механізмів фінансово-економічного забезпечення організації безбар'єрної сфери у освітньому просторі України в аспекті публічного управління й діджиталізації становили об'єкт наукових інтересів Коробова Н. М. [8, с. 57–68]. Аленезі М. в науковій праці «Глибоке занурення в цифрову трансформацію у вищих навчальних закладах» підтверджує той факт, що «нині цифрова трансформація розвивається. Сучасні вищі навчальні заклади впроваджують нові технології та трансформують свої практики, бізнес-моделі, процеси. Цифрова трансформація у вищих навчальних закладах полягає у розробці нових, більш досконалих та ефективних методів і практик для досягнення цілей закладу вищої освіти. В дослідженні обговорюються існуючі моделі впровадження цифрової трансформації у навчальні заклади. Вчений окреслює виклики, які впливають на вищі навчальні заклади у процесі цифрової трансформації [10, с. 57–68].

Серед невирішених питань подальших досліджень у сфері інноваційних технологій управління персоналом сучасних закладів вищої освіти в умовах блакитної економіки та цифрової трансформації залишається потреба у створенні науково обґрунтованої моделі інтеграції HR-інновацій із цифровими платформами управління знаннями, розробленні індикаторів оцінки ефективності цифрової кадрової політики, визначенні алгоритмів формування цифрових компетентностей викладачів і управлінців, а також у поглибленому аналізі впливу штучного інтелекту та даних на процеси прийняття управлінських рішень в освіті в умовах глобальних викликів. Перспективним напрямом подальших наукових пошуків є розроблення системи прогнозування кадрових потреб для галузей блакитної економіки, моделювання синергії між освітніми інституціями, бізнесом і державними структурами, а також формування етичних і правових засад використання цифрових HR-технологій.

Таким чином, впровадження інноваційних кадрових технологій через мікрокурси сприятиме формуванню системи професійного розвитку в закладах освіти, підвищить конкурентоспроможність університетів, підтримає їх як центри інновацій та розвитку людського потенціалу для економіки України. У зв'язку з цим актуальним є дослідження методичних підходів, механізмів і практичних інструментів управління персоналом закладів вищої освіти на основі інноваційних освітніх технологій, що дозволяють перейти до нової парадигми кадрової політики та формування методології наукових досліджень, орієнтованих на ефективність, гнучкість та

інтелектуальний розвиток персоналу в умовах глобалізації економіки та надзвичайних викликів.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою цієї статті є теоретичне та прикладне обґрунтування можливостей застосування інноваційних технологій управління персоналом у сучасних закладах вищої освіти шляхом визначення ефективності застосування цифрових освітніх інструментів і мікрокваліфікацій на основі мікрокурсу «Навігатор з аквафермерства» задля розвитку кадрового потенціалу, підвищення конкурентоспроможності закладів вищої в умовах трансформації з урахуванням впливу цифрових мікрокурсів на кадрову політику закладів вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інноваційні технології управління персоналом у сучасних закладах вищої освіти формуються під впливом цифрової трансформації та необхідності забезпечення високої здатності кадрового потенціалу швидко реагувати на зміни в нових конкурентних умовах. Високі вимоги до якості освітніх послуг зумовлюють застосування HR-підходів, орієнтованих на розвиток людського капіталу, партнерську взаємодію, ефективну комунікацію та використання цифрових освітніх інструментів. Визначальну роль відіграють інноваційні формати розвитку персоналу, такі як мікрокваліфікації, дистанційне та змішане навчання, цифрові платформи для підвищення кваліфікації та набуття нових компетентностей. Це дозволяє забезпечити безперервне професійне навчання науково-педагогічних працівників і осіб, зацікавлених у відкритті власного бізнесу, актуалізацію змісту їхніх компетентностей, інтеграцію сучасних знань в освітній процес. Прикладом застосування інноваційних HR-технологій є впровадження мікрокурсу «Навігатор з аквафермерства» у діяльність закладів вищої освіти, який виступає цифровим інструментом розвитку персоналу. Курс сприяє набуттю нових міждисциплінарних компетентностей, а також є елементом моделі партнерського HR-менеджменту, забезпечує розширення співпраці між закладом вищої освіти, бізнесом і професійними асоціаціями. Мікрокурс виступає механізмом мотивації персоналу, орієнтованим на залучення науково-педагогічних працівників до інноваційної діяльності та платформою для формування кадрового резерву нових освітніх програм у галузі аграрних технологій під час обґрунтування агротехнологічних рішень регулювання розвитку циркулярної та блакитної економіки в сільському і рибному господарстві.

Управління персоналом у закладах вищої освіти набуває аналітичного характеру, де вирішення з питань професійного розвитку приймають на основі оцінки компетентностей, прогнозування кадрових потреб, моніторингу ефективності HR-заходів. З урахуванням цього особливо важливими є такі інноваційні інструменти як електронні системи управління персоналом, включаючи цифрові платформи навчання, мікрокурси, індивідуальні траєкторії розвитку викладача, формування командних і комунікаційних навичок через інтерактивні методи для персоналу. Результатом впровадження інноваційних моделей управління кадрами стає зростання організаційної ефективності закладів вищої освіти, покращення якості освітнього процесу, збільшення участі в міжнародних програмах і проектах. Створення можливостей для власного професійного розвитку формує високий рівень мотивації та розширює кадровий потенціал. Так, використання інноваційних технологій HR-менеджменту, зокрема мікрокурсу «Навігатор з аквафермерства», сприятиме оновленню компетентнісної бази персоналу, формуванню прогнозів розвитку закладів вищої освіти як інноваційних організацій, здатних оперативного реагувати на виклики сучасного освітнього середовища.

Також було застосовано кейсовий метод на основі мікрокурсу «Навігатор з аквафермерства», який став дієвим інструментом аналізу практичного впливу

цифрових інновацій на розвиток кадрової спроможності у сфері блакитної економіки. Кейс дозволив простежити, як інтеграція онлайн-платформ, віртуальних симуляторів і цифрових довідників сприяє створенню системи управління персоналом в умовах модернізації вищої освіти. Зокрема, мікрокурс дав можливість швидко оновлювати компетенції потенційних фахівців аквакультури з урахуванням сучасних вимог ринку, наприклад, вирощування австралійського червоноклешневого рака, культивування сомових, біотехнології у годівлі риб; залучати стейкхолдерів аквакультурних кластерів до освітнього процесу через експертні вебінари (підприємства, фермерські господарства, наукові установи та цифрові сервіси для аквафермерів); відпрацьовувати управлінські рішення в безпечному середовищі, використовуючи кейси щодо оптимізації годівлі, контролю якості води, цифрової простежуваності продукції; підвищувати можливості персоналу шляхом моделювання сценаріїв розвитку підприємств аквакультури в умовах кліматичних ризиків, зміни цін на корми, появи нових захворювань риб. Таким чином, результати кейсу продемонстрували, що впровадження мікрокурсів у навчальні програми підсилює кадровий потенціал, працює як фактор розвитку блакитної економіки, сприяючи підготовці фахівців для інноваційних господарств, здатних до ефективного управління виробничими процесами.

Водночас впровадження цифрових рішень в аквакультури може збільшити продуктивність на 15–25%

завдяки автоматизації годівлі та моніторингу якості води; знизити виробничі витрати на 10–18% за рахунок точного управління кормами; скоротити ризики втрат біомаси на 20–30% через раннє виявлення хвороб і кисневих коливань; підвищити простежуваність продукції до 100% (європейські вимоги 2025+); збільшити залучення молоді у сектор до +35% через розвиток мікрокурсів. Для України частка цифрових технологій в аквакультури наразі не перевищує 12–15%, а 40% підприємств зацікавлені у впровадженні онлайн-моніторингу води. Водночас понад 60% здобувачів вищої освіти та молодих працівників позитивно оцінюють такі мікрокурси як інструмент професійного росту в умовах цифровізації [3].

Цифрові інновації в аквакультури спонукають персонал до онлайн-навчання через мікрокурси, створення платформ простежуваності продукції. За таких обставин зростання компетентностей персоналу включає управління ризиками, технологічну грамотність, компетентнісні навички, цифрову аналітику. Ефектом для блакитної економіки є + продуктивність, – витрати і втрати біомаси, + залучення молоді, + експортний потенціал, + прозорість і довіра споживачів (табл. 1).

Для унаочнення отриманих результатів нижче наведемо зарубіжні кейси в питаннях цифровізації аквакультури за умов блакитної економіки при практичному значенні цифрових інновацій. Наприклад, в Ірландії реалізується національна ініціатива Ірландський центр технологій аквакультури.

Таблиця 1.

Порівняння традиційних і цифрових підходів у підготовці кадрів і персоналу для потреб блакитної економіки

Критерій порівняння	Традиційні підходи	Цифрові підходи
Формат навчання	Очні лекції та виробнича практика	Онлайн-курси, мікрокурси
Гнучкість навчання	Фіксований розклад, обмежена доступність	Будь-де і будь-коли, індивідуальна траєкторія
Зв'язок із виробництвом	Обмежені стажування, епізодична практика	Постійна взаємодія з підприємствами через цифрові платформи
Оновлення знань	Повільне через формальні програми	Контент оновлюється разом із технологіями
Моніторинг результатів	Традиційні іспити, ручна оцінка	Аналітика даних, персоналізований супровід
Управління персоналом	Інтуїтивні підходи, досвід фахівців	Вивчення даних
Практичні навички	Фізична присутність у фермі	Віртуальні лабораторії, кейси, симуляції
Адаптивність кадрів	Низька реакція на технологічні зміни	Висока готовність до інновацій
Економічний ефект	Витратність підготовки	Зменшення витрат і часу на навчання на 10–20%
Привабливість для молоді	Нижча мотивація	+35% зростання залучення молоді в сектор

Джерело: результати опитування слухачів мікрокурсу «Навігатор з аквафермерства» протягом 17.04.2025 до 23.05.2025 р. та 05.06.2025 до 20.06.2025 р.

В її межах створено платформу «Aquanet.ie» для цифрового супроводу фермерів, зайнятих виробництвом продукції аквакультури. Система забезпечує онлайн-моніторинг параметрів води, включаючи кисень, температуру, рН, різноманітні алгоритми прогнозування хвороб молосків і лососевих, автоматизацію годівлі відповідно до біомаси риби, модуль простежуваності, що відповідає першочерговим вимогам Європейського Союзу 2024+, де результатом є +18% приріст продуктивності, -12% витрати корму, - 100% відповідність стандартам прозорості експорту у Європейському Союзі. Це підсилює конкурентність малих фермерів і створює високотехнологічні робочі місця на узбережжі. У Нідерландах впроваджено цифрові симулятори для підготовки молодих фахівців для сектору аквакультури й марикультури, зокрема VR-моделі керування фермою лососевих у різних кліматичних умовах, цифрові сценарії боротьби з паразитами та кисневими кризами, навчальні кейси управління біофільтрами у рециркуляційних аквакультурних системах, де результатом є +22% приріст практичних навичок у здобувачів освіти, скорочення часу адаптації персоналу на виробництві на 30–35%. Цей підхід формує покоління «цифрових аквафермерів», готових до інновацій у блакитній економіці.

Вивчення міжнародного досвіду доводить, що цифровізація зробить сектор аквакультури конкурентоспроможним, скоротить бар'єри входу для молоді та малого бізнесу, допоможе інтегрувати вітчизняні ферми у єдиний цифровий простір Європейського Союзу в

умовах економічних викликів і надзвичайних впливів. Переваги цифровізації аквакультури наведено на рис. 1.

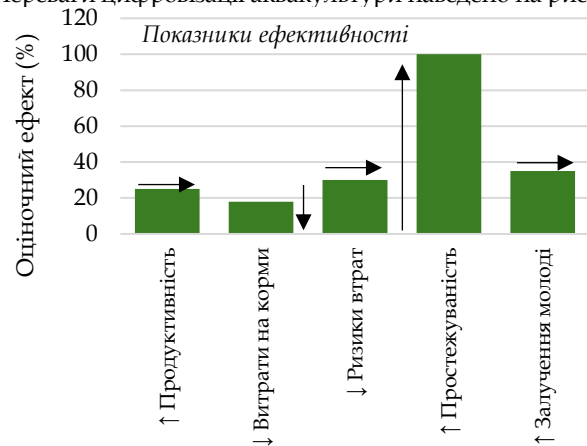


Рис. 1. Ефекти від впровадження цифрових інновацій в аквакультури

Джерело: складено на основі власних досліджень автора

На основі визначення ефектів від впровадження цифрових інновацій в аквакультури є всі підстави розробити модель розвитку компетентностей через мікрокурс «Навігатор з аквафермерства». Запропонована на рис. 2 модель демонструє, що мікрокурс «Навігатор з аквафермерства» забезпечує поступове зростання професійних компетентностей майбутніх фахівців для блакитної економіки від базового рівня ознайомлення з технологіями

аквакультури до управлінського рівня, пов'язаного з прийняттям виробничих рішень на основі цифрових даних. Такий підхід скорочує адаптаційний період персоналу у виробничих умовах і підвищує ефективність кадрового забезпечення галузі.

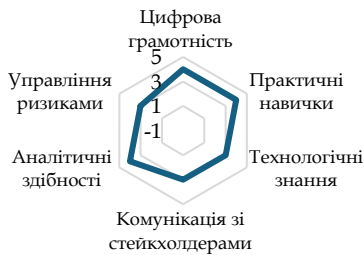


Рис. 2. Модель розвитку компетентностей через мікрокурс «Навігатор з аквафермерства»

Джерело: результати опитування слухачів мікрокурсу «Навігатор з аквафермерства» протягом 17.04.2025 до 23.05.2025 р. та 05.06.2025 до 20.06.2025 р.

Модель оцінювання впливу мікрокурсів на компетентності дала можливість використати вибірку в $n = 50$ слухачів мікрокурсу «Навігатор з аквафермерства», який проведено на кафедрі глобальної економіки Національного університету біоресурсів і природокористування України. Індикаторами компетентностей виступають технологічні знання, практичні навички, цифрова грамотність, управління ризиками, аналітичні здібності, комунікація зі стейкхолдерами. Експертні ваги становлять $\sum w_i = 1$): $w = [0,20, 0,20, 0,15, 0,20, 0,10]$.

Зведений індекс компетентностей (CCI) відображено у формулі (1):

$$CCI_j = \sum_{i=1}^6 \omega_i \times x_{ij}, j = 1, \dots, n \quad (1)$$

де x_{ij} – бал за i -тою компетентністю слухача j .

Ефект від впровадження програми мікрокурсу «Навігатор з аквафермерства» становить

$$\Delta CCI = CCI_{post} - CCI_{pre}$$

При цьому відносна динаміка дорівнює

$$\% \Delta = \frac{\Delta CCI}{CCI_{pre}} \times 100\%$$

Розмір ефекту визначається як Коен $d = \frac{\bar{d}}{s_d}$, де

$$d = x_{post} - x_{pre}$$

Вказані методичні підходи дали змогу визначити три базові інтерактивні блоки:

а) «Компетентності: до/після та ефект», де наявні середні бали, приріст у пунктах, %-зростання та Коен d за кожною компетентністю;

б) «Зведений індекс CCI» $CCI_{pre}, CCI_{post}, \Delta CCI, \% \Delta, d$;

в) «Економічний ефект...» з метою обґрунтування продуктивних і витратних змін на фермі.

Водночас $CCI_{pre} = 2,342, CCI_{post} = 3,709, \Delta CCI = 1,367 \rightarrow +58,37\%$.

Зведений $d = 5,97$ дав високий результат та ефект для навчальних програм такого рівня, який підтвердив значний приріст. Найбільший приріст спостерігається за практичними навичками, цифровою грамотністю та аналітичними здібностями персоналу і здобувачів освіти; «управління ризиками» також зростає, але дещо скромніше, оскільки це інтегральна навичка, що консолідується із застосуванням досвіду в галузі.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У результаті проведеного дослідження встановлено, що інноваційні технології управління персоналом у закладах вищої освіти є основоположним чинником підвищення конкурентоспроможності освітнього середовища та розвитку кадрового потенціалу. Цифровізація кадрового менеджменту змінює традиційні підходи, акцентуючи увагу не на адміністративному контролі, а на розвитку компетентностей та професійній мобільності персоналу. Доведено, що впровадження мікрокваліфікацій і коротких цифрових освітніх програм, таких як мікрокурс «Навігатор з аквафермерства», сприяє модернізації HR-процесів, забезпечує формування навичок роботи з інноваційними технологіями, створює середовище безперервного навчання й підсилює взаємозв'язок закладів вищої освіти із аграрним бізнесом. Такі інструменти сприяють розширенню кадрового резерву, покращенню комунікації в академічних колективах і зростанню мотивації науково-педагогічних працівників до фахового саморозвитку за умови врахування впливу цифрових мікрокурсів на кадрову політику закладів вищої освіти. Тому подальші дослідження доцільно спрямувати на розроблення моделей оцінювання ефективності інноваційних HR-технологій у закладах вищої освіти, вдосконалення механізмів мотивації персоналу до участі у мікрокваліфікаціях, аналіз впливу цифрової трансформації на організаційну культуру закладів вищої освіти, вивчення потенціалу цифрових платформ і міжнародних освітніх програм у підготовці та перепідготовці персоналу на економічних факультетах. Тому інноваційні підходи до управління персоналом закладають резерв для майбутніх рішень для розвитку закладів вищої освіти, їх здатність адаптуватися до глобальних економічних викликів, підвищувати якість освіти та зміцнювати позиції на ринку глобальних освітніх послуг.

Література.

1. Benavides L. M. C., Tamayo Arias J. A., Arango Serna M. D., Branch Bedoya J. W., Burgos D. Digital Transformation in Higher Education Institutions: A Systematic Literature Review. *Sensors*. 2020. Vol. 20(11), 3291. DOI: <https://doi.org/10.3390/s20113291>.
2. Kryvoshein V., Vdovenko N., Buriak I., Saienko V., Kolesnyk A. Innovative Educational Technologies in Management Training: Experience of EU Countries. *International Journal of Computer Science & Network Security*. 2022. Vol. 22. Issue 6. P. 45–50. DOI: <https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2022.22.6.8>.
3. EU Blue Economy Report 2024, FAO. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ef90077b-1e82-11ef-a251-01aa75ed71a1> <https://surl.li/plquoj>.
4. Prykhodko A., Hrytsenko L., Pokhnylko S., Zhelizniak R., Hryhorash O., Rudevskaya V. The impact of digital transformation on higher education in the context of the socio-economic crisis in Ukraine. *Financial and credit activity: Problems of theory and practice*. 2025. Vol. 2(61), pp. 529–543. DOI: <https://doi.org/10.55643/fcaptr.2.61.2025.4769>.
5. Вдовенко Н. М., Маргасова В. Г. Інформаційно-аналітична система підтримки освітньої діяльності закладів вищої освіти. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2025. № 3. Т. 1. С. 279–285. DOI: [https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-342-3\(1\)-39](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-342-3(1)-39).
6. Díaz-García V., Montero-Navarro A., Rodríguez-Sánchez J. L., Gallego-Losada, R. Managing Digital Transformation: A Case Study in a Higher Education Institution. *Electronics*. 2023. Vol. 12(11), 2522. DOI: <https://doi.org/10.3390/electronics12112522>.
7. Вдовенко Н. М., Коробова Н. М. Механізми фінансово-економічного забезпечення організації безбар'єрної сфери у освітньому просторі України в аспекті публічного управління та діджиталізації. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2024. № 6 (24). С. 57–68. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-6\(24\)-57-68](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-6(24)-57-68).
8. Zhang J., et al. Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Economy. *Sustainability*. 2023. № 15(4), 3322. doi: <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01214-y>.
9. Costa R. L., et al. The Blue School Program: A Model for Holistic Ocean Literacy. *Sustainability*. 2025. №17(2), 661. DOI: <https://doi.org/10.3390/su17020661>.
10. Alenezi M. Deep Dive into Digital Transformation in Higher Education Institutions. *Education Sciences*, 2021. Vol. 11(12), 770. DOI: <https://doi.org/10.3390/educsci11120770>.

References.

1. Benavides, L. M. C., Tamayo Arias, J. A., Arango Serna, M. D., Branch Bedoya, J. W., & Burgos, D. (2020). Digital transformation in higher education institutions: A systematic literature review. *Sensors*, vol. 20(11), 3291. <https://doi.org/10.3390/s20113291>.
2. Kryvoshein, V., Vdovenko, N., Buriak, I., Saienko, V., & Kolesnyk, A. (2022). Innovative educational technologies in management training: Experience of EU countries. *International Journal of Computer Science & Network Security*, vol. 22, no. 6, pp. 45–50. <https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2022.22.6.8>.
3. European Union (2024). *EU Blue Economy Report 2024*. FAO. Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ef90077b-1e82-11ef-a251-01aa75ed71a1>.
4. Prykhodko, A., Hrytsenko, L., Pokhylko, S., Zhelizniak, R., Hryhorash, O., & Rudevskaya, V. (2025). The impact of digital transformation on higher education in the context of the socio-economic crisis in Ukraine. *Financial and credit activity: Problems of theory and practice*, vol. 2(61), pp. 529–543. <https://doi.org/10.55643/fcaptop.2.61.2025.4769>.
5. Vdovenko, N. M., & Marhasova, V. H. (2025). Informatsiino-analitychna systema pidtrymky osvithoi diialnosti zakladiv vyshchoi osvity [Information and analytical system for supporting educational activities of higher education institutions]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Seriya: Ekonomichni nauky*, no. 3, vol. 1, pp. 279–285. [https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-342-3\(1\)-39](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-342-3(1)-39).
6. Díaz-García, V., Montero-Navarro, A., Rodríguez-Sánchez, J. L., & Gallego-Losada, R. (2023). Managing digital transformation: A case study in a higher education institution. *Electronics*, vol. 12(11), 2522. <https://doi.org/10.3390/electronics12112522>.
7. Vdovenko, N. M., & Korobova, N. M. (2024). Mekhanizmy finansovo-ekonomichnoho zabezpechennia orhanizatsii bezbar'iernoi sfery u osvithomu prostori Ukrainy v aspekti publichnoho upravlinnia ta didzhytalizatsii [Mechanisms of financial and economic support for organizing a barrier-free environment in the educational space of Ukraine in the context of public administration and digitalization]. *Aktualni pytannia u suchasni nauki*, no. 6(24), pp. 57–68. [https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-6\(24\)-57-68](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-6(24)-57-68).
8. Zhang, J., et al. (2023). Exploring human resource management digital transformation in the digital economy. *Sustainability*, no. 15(4), 3322. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01214-y>.
9. Costa, R. L., et al. (2025). The Blue School Program: A model for holistic ocean literacy. *Sustainability*, no. 17(2), 661. <https://doi.org/10.3390/su17020661>.
10. Alenezi, M. (2021). Deep dive into digital transformation in higher education institutions. *Education Sciences*, vol. 11(12), 770. <https://doi.org/10.3390/educsci11120770>.

Abstract.

Vdovenko N. *Innovative human resource management technologies in modern higher education institutions under the conditions of the blue economy and digital transformation.*

The article examines the theoretical and practical aspects of implementing innovative human resource management technologies in modern higher education institutions amid the digital transformation of the educational environment. The relevance of transitioning from a traditional administrative-personnel model to a flexible HR management system focused on human capital development, digital competencies, and enhanced staff competitiveness is substantiated. Particular attention is given to the introduction of micro-credentials as an innovative tool for human-resource development. Using the micro-course "Navigator in Aquaculture" as an example, the paper demonstrates the effectiveness of digital educational platforms in ensuring continuous professional learning, improving interdisciplinary skills, and forming a talent pool for innovative academic programs. Within the activities of higher education institutions, the Navigator in Aquaculture micro-course functions as a digital instrument for staff development. For the first time, systemic, comparative, expert, and case-study methods were applied to assess the impact of micro-learning formats on the modernization of HR processes in higher education. The implementation of this micro-course contributes to the acquisition of new interdisciplinary competencies and fosters expanded cooperation among universities, the agribusiness sector, and professional associations. This approach shortens personnel's adaptation time to production environments and increases the overall efficiency of human resource support in the industry. The competency impact assessment model was tested on a sample of 50 participants of the Navigator in Aquaculture micro-course conducted by the Department of Global Economy at the National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine. The key competency indicators included technological knowledge, practical skills, digital literacy, risk management, analytical abilities, and stakeholder communication. The micro-course acts as a motivational mechanism for academic staff engagement in innovative activities and as a digital platform for building a talent pool for new educational programs in agricultural technologies, particularly those supporting decision-making in the development of the circular and blue economy within the farming and fisheries sectors. The findings enabled identification of directions for improving the efficiency of innovative HR technologies, notably the digitalization of HR services, the creation of motivational environments, and the establishment of partnership models between higher education institutions and agribusiness. Prospects for further research include developing a system to evaluate HR-innovation effectiveness and integrating artificial intelligence into human resource management in higher education institutions.

Keywords: innovative technologies, management, personnel, blue economy, digitalization, human capital, digital educational platform, university staff, research methodology, agrotechnological solutions, regulation, micro-qualifications, globalization, micro-course, Navigator in Aquaculture, higher education institutions.

Стаття надійшла до редакції 25.08.2025 р.

Бібліографічний опис статті:

Вдовенко Н. М. Інноваційні технології управління персоналом сучасних закладів вищої освіти в умовах блакитної економіки та цифрової трансформації. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*. 2025. № 4. С. 60–64.

Vdovenko N. *Innovative human resource management technologies in modern higher education institutions under the conditions of the blue economy and digital transformation. Actual problems of innovative economy and law*. 2025. No. 4, pp. 60–64.

