

**Міністерство освіти і науки України**  
**Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права**  
**Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»**  
**(Україна)**

**Варненський вільний університет Чорноризця Храбра (Болгарія)**

**Гентський університет (Бельгія)**

**Сучавський університет ім. Стефана чел Маре (Румунія)**

**Міжнародний науково-освітній та навчальний центр (Естонія)**

**Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Україна)**

**Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (Україна)**

**Київський національний університет будівництва і архітектури (Україна)**

**Сумський державний університет (Україна)**

**Сумський національний аграрний університет (Україна)**

**Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)**

**Державна установа**

**«Інститут економіки та прогнозування НАН України» (Україна)**

**Державна установа**

**«Інститут демографії та проблем якості життя НАН України» (Україна)**

**Державна податкова інспекція у м. Полтава Головного управління Державної**

**податкової служби у Полтавській області (Україна)**

**Полтавське територіальне відділення Всеукраїнської професійної громадської**

**організації «Спілка аудиторів України» (Україна)**

**Торгово-промислова палата України (Україна)**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ПОЛТАВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА**  
**ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА**



**ЗБІРНИК**

**II Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції**  
**«СТАЛИЙ РОЗВИТОК: ВИКЛИКИ ТА ЗАГРОЗИ В**  
**УМОВАХ СУЧАСНИХ РЕАЛІЙ»**



**With the support of the**  
**Erasmus+ Programme**  
**of the European Union**

**06 червня 2024 року**

**ПОЛТАВА**

2. Onyshchenko S., Hlushko A., Maslii O. and Skryl V. (2022). Risks and Threats to Economic Security of Enterprises in the Construction Industry Under Pandemic Conditions. *Lecture Notes in Civil Engineering*, vol. 181, pp. 711–724.

3. Гусева О.Ю., Легомінова С.В. Діджиталізація - як інструмент удосконалення бізнес-процесів, їх оптимізація. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2018. Випуск 1. С. 33-39.

4. Використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах. Державна служба статистики України, 2022. URL: <https://ukrstat.gov.ua>

5. Багацька К., Гейдор А. Бізнес-процеси в умовах діджиталізації економіки. *Вісник КНТЕУ*. 2019. № 5. С. 23-32.

6. Маслій О.А., Глушко А.Д. Державне фінансове регулювання як інструмент мінімізації загроз економічній безпеці України в умовах воєнного стану. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2022. Вип. 2 (02). С. 125-130.

УДК 330.3:658:004

Марченко О.В., к.е.н., доцент; Бич В.І., студент  
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»  
(м. Полтава, Україна)

## УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Управління трудовим потенціалом підприємства в умовах цифровізації є важливою складовою сучасного менеджменту. Впровадження цифрових технологій значно впливає на всі аспекти управління людськими ресурсами, від найму до розвитку та мотивації працівників. Цифровий простір являє собою надзвичайно ефективну систему соціально-економічних відносин, і цифрові технології безпосередньо впливають на його ключовий елемент – додану вартість [1].

Трудовий потенціал працівника – це складна система, яка є результатом взаємодії особистості з суб'єктом і середовищем людини, сформована іншими працівниками (групами) з їх трудовим потенціалом, сформована технологіями і процесами, матеріалами, інформаційні та інші бази, умови праці, системи, що забезпечують відтворення розумових і фізичних витрат [2].

Напрями управління трудовим потенціалом в умовах цифровізації:

– напрям 1. Автоматизація HR-процесів. Цифрові технології дозволяють автоматизувати багато рутинних процесів в HR, таких як:

– рекрутинг: використання спеціалізованих платформ та програм для підбору персоналу, що полегшує пошук і відбір кандидатів;

– онбординг: автоматизація процесу введення нових співробітників в роботу через електронні платформи;

– управління персональними даними: використання HRM-систем для зберігання та обробки інформації про співробітників.

– напрям 2. Розвиток та навчання. Цифрові платформи дозволяють створювати та поширювати навчальні матеріали, організувати онлайн-тренінги та вебінари. Це сприяє безперервному розвитку працівників і підвищенню їхньої кваліфікації. Можливості включають: 1) електронні курси та навчальні платформи (наприклад, Coursera, Udemy); 2) внутрішні корпоративні тренінги на спеціалізованих платформах; 3) системи управління навчанням (LMS), що дозволяють відслідковувати прогрес співробітників;

– напрям 3. Аналітика та прогнозування. Завдяки аналітичним інструментам і великим даним (Big Data) підприємства можуть краще розуміти потреби своїх співробітників, оцінювати їх продуктивність і задоволеність роботою, прогнозувати кадрові потреби та вчасно реагувати на зміни: 1) HR-аналітика: збір та аналіз даних про працівників для прийняття обґрунтованих управлінських рішень; 2) платформи для аналізу настроїв та залученості співробітників (наприклад, Culture Amp, Glint);

– напрям 4. Гнучкі форми праці. Цифровізація сприяє розвитку віддаленої роботи та гнучких графіків, що стає дедалі актуальнішим що включає: 1) віддалена робота та гібридні моделі: використання інструментів для комунікації (Zoom, Microsoft Teams), управління проектами (Trello, Asana); 2) гнучкий графік: системи для управління часом та присутністю, що дозволяють працівникам працювати зручнішими для них годинами;

– напрям 5. Мотивація та залученість. Цифрові інструменти дозволяють краще мотивувати працівників через персоналізовані підходи: 1) системи для оцінки та винагороди: програмні рішення, що допомагають встановлювати цілі та оцінювати досягнення; 2) платформи для внутрішньої комунікації: засоби для покращення взаємодії всередині колективу (Slack, Yammer);

– напрям 6. Кібербезпека та конфіденційність. Збільшення обсягу цифрових даних вимагає підвищеної уваги до їх захисту: 1) системи кібербезпеки: інструменти для захисту персональних даних співробітників; 2) політики конфіденційності: розробка та впровадження політик щодо зберігання та обробки персональної інформації (рис. 1).

Напрями управління трудовим потенціалом в умовах цифровізації		
Автоматизація HR-процесів	Рекрутинг	використання спеціалізованих платформ та програм для підбору персоналу, що полегшує пошук і відбір кандидатів
	Онбординг	автоматизація процесу введення нових співробітників в роботу через електронні платформи
	Управління персональними даним	використання HRM-систем для зберігання та обробки інформації про співробітників
Розвиток та навчання	<b>Електронні курси та навчальні платформи</b> (наприклад, Coursera, Udemy)	
	<b>Внутрішні корпоративні тренінги</b> на спеціалізованих платформах	
	<b>Системи управління навчанням (LMS)</b> , що дозволяють відслідковувати прогрес співробітників	
Аналітика та прогнозування	<b>HR-аналітика</b>	збір та аналіз даних про працівників для прийняття обґрунтованих управлінських рішень
	<b>Платформи для аналізу настроїв та залученості співробітників</b> (наприклад, Culture Amp, Glint).	
Гнучкі форми праці	Віддалена робота та гібридні моделі	використання інструментів для комунікації (Zoom, Microsoft Teams), управління проектами (Trello, Asana)
	Гнучкий графік	системи для управління часом та присутністю, що дозволяють працівникам працювати зручнішими для них годинами
Мотивація та залученість	Системи для оцінки та винагороди	програмні рішення, які допомагають встановлювати цілі та оцінювати досягнення
	Платформи для внутрішньої комунікації	засоби для покращення взаємодії всередині колективу (Slack, Yammer).
Кібербезпека та конфіденційність	Системи кібербезпеки	Інструменти для захисту персональних даних співробітників
	Політики конфіденційності	Розробка та впровадження політик щодо зберігання та обробки персональної інформації

Рис. 1. Напрями управління трудовим потенціалом підприємства в умовах цифровізації

Таким чином, управління трудовим потенціалом в умовах цифровізації потребує інтеграції сучасних технологій у всі аспекти HR-процесів. Це дозволяє не лише підвищити ефективність управління персоналом, але й забезпечити розвиток і залученість співробітників, що є ключовим для успішного функціонування підприємства в сучасному конкурентному середовищі.

#### **Список використаних джерел**

1. Болквядзе Н., Гетьман Т., Сучасні методи мотивації персоналу ІТ-підприємства. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2020. С. 72-82.
2. Дашко І.М. Нові технології роботи з персоналом в епоху цифрової економіки. *Підприємництво та інновації*. 2021. № 21. С. 35-43.

УДК 330

Мілютін Д.О., студент  
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*  
(м. Полтава, Україна)  
Golban Iulian, student  
*«Aurel Vlaicu» University of Arad (Arad, Romania)*

### **УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ**

Однією з найважливіших ланок системи управління підприємством виступає управління фінансовими ресурсами, адже саме вони виступають найголовнішим ресурсом здійснення господарської діяльності підприємством, забезпечують функціонування виробничого, інноваційного, маркетингового, кадрового, екологічного напрямів діяльності. Відзначимо, що в основі формування ефективного менеджменту фінансових ресурсів знаходиться розуміння того, що вони виступають домінуючим елементом всієї ресурсної бази будь-якого суб'єкта господарювання. Слід зазначити, що у такому контексті під фінансовими ресурсами слід розуміти грошові кошти, що формуються ще до початку діяльності підприємства в процесі утворення статутного фонду, інвестуються для забезпечення виробничо-господарської діяльності, розширення і розвитку виробництва (мікрорівень) [1].

У сучасних умовах саме фінансові ресурси слід розглядати як найбільш дефіцитний для вітчизняних підприємств ресурс, нестача якого гальмує загальний розвиток та зумовлює слабшання інших елементів ресурсної бази суб'єктів господарювання. Підкреслимо також, що фінансові ресурси виступають також найбільш мобільними з-поміж інших елементів ресурсної бази, що в умовах мінливості та постійних змін внутрішнього та зовнішнього середовища виступає ключовим фактором ефективності господарської діяльності. Спроможність бізнесу не просто вижити, а й досягти успіху в умовах євроінтеграції та посилення процесів глобалізації залежить від ефективності управління наявними фінансовими ресурсами [2].

Під час планування стратегії управління фінансовими ресурсами необхідно використовувати системний підхід щодо балансування впливів зовнішнього середовища, а саме нормативно-правового стану, економіко-політичної ситуації в країні, з впливами внутрішнього середовища, такими як поточний стан підприємства, наявність власних та запозичених коштів, забезпеченість кадрами та інші. Тобто завдяки цим факторам формується мета стратегії фінансового менеджменту як у поточному періоді, так і на довгостроковий термін [3].